



Diagnostic des besoins en formation de la Maison des Eleveurs
et du Directoire des Femmes en Elevage.
Panorama de l'offre de formation locale.
- St Louis du Sénégal -



Rapport de mission du 26 Février au 5 Mars 2003

Sabine PATRICOT
avec l'appui de Jérôme THONNAT

Fédération des Alpagnes de
l'Isère
La Grange
38190 Les Adrets



CIRAD-EMVT
Service enseignement et formation
TA 30/B
Campus International de Baillarguet
34398 Montpellier Cedex 5



AUTEURS :

Sabine PATRICOT
Jérôme THONNAT

ACCES AU DOCUMENT :

Service de documentation du Cirad-Emvt

ORGANISME AUTEUR :

CIRAD-EMVT

ACCES A LA REFERENCE DU DOCUMENT :

Libre

ETUDE FINANCEE PAR :

Fédération des Alpes de l'Isère / Région Rhône-Alpes

TYPE D'APPROCHE :

Mission de diagnostic

DATE ET LIEU DE PUBLICATION :

Juin 2003, Montpellier, France

PAYS OU REGION CONCERNES :

Sénégal / Région de St Louis

MOTS-CLES :

Diagnostic des besoins en formation / Offre de formation / Maison des Eleveurs / Directoire des Femmes en Elevage / Région de St Louis / Sénégal / Région Rhône-Alpes / Fédération des Alpes de l'Isère

RESUME :

Dans le cadre d'une convention de coopération entre la Région de St Louis du Sénégal et la Région Rhône-Alpes, la FAI et la MDE/DIRFEL ont souhaité cette année la réalisation d'un diagnostic des besoins en formation des responsables et adhérents de la MDE/DIRFEL ainsi que de l'établissement d'un panorama de l'offre de formation locale dans la région de St Louis.

Pour ce travail, la FAI a fait appel au département Formation du CIRAD-EMVT qui est intervenu en appui méthodologique à la consultante qui a réalisé la mission.

L'analyse des besoins en formation a concerné chacun des acteurs de la MDE, du DIRFEL et de la MEC qui leur est rattachée : responsables (membres du Conseil d'Administration, coordinateurs départementaux, responsables des sections locales) et acteurs de terrains (éleveurs, responsables de groupements, responsables de micro-entreprises, comités de gestion des forages). En partant des problèmes exprimés par chaque catégorie d'acteurs, nous avons établi la liste des compétences à acquérir et des thèmes de formation à envisager pour chacun.

L'étude de l'offre de formation locale a mis en évidence un foisonnement d'acteurs proposant un panel varié de prestations : exécution de modules de formation, mise à disposition de compétences techniques, conseil dans le montage et l'exécution des projets, ingénierie de formation.

Ce document représente un outil pour l'étape suivante qui consiste en l'élaboration et la mise en place d'un plan de formation pour les années à venir. Pour ce travail, il serait souhaitable que la MDE/DIRFEL puisse bénéficier d'un accompagnement qui devrait permettre au responsable de la formation d'acquérir progressivement des capacités d'autonomie dans ce domaine.

Remerciements

Nous tenons à remercier les responsables de la MDE et du DIRFEL de St Louis pour l'accueil qu'ils nous ont réservé, plus particulièrement Jacob, Thierno, Abdourahmane et Houleye, pour le travail qu'ils ont fourni durant toute la semaine de mission.

Merci également à toutes les personnes rencontrées pour la grande disponibilité dont elles ont fait preuve.

Merci tout particulièrement à Jérôme Thonnat du département Formation du CIRAD-EMVT qui nous a guidé très efficacement tout au long de la réalisation de ce travail.

Pour leurs conseils pertinents sur place, merci à Christian Corniaux et Eric Lunel.

A toute l'équipe de l'Hôtel de la Poste et plus particulièrement à Adja et sa famille, merci pour l'accueil chaleureux.

Enfin, nous tenons à remercier la Région Rhône Alpes qui a permis la réalisation de cette mission.

En espérant que ce travail permettra à la MDE et au DIRFEL de progresser vers la réalisation de leurs objectifs.

Sommaire

Remerciements.....	1
Sommaire	2
Sigles et abréviations	4
Liste des figures	5
Liste des annexes	6
 Introduction	 7
 Première Partie : Zone d'étude, contexte et objectifs de la mission	 8
I.1. L'élevage dans la région de St Louis	8
I.1.1 : La région de St Louis et l'occupation des sols	8
I.1.2 : Les deux principaux systèmes d'élevage et les évolutions actuelles	8
I.2 . La Maison des Eleveurs de St Louis, le Directoire Régional des Femmes en Elevage et la Fédération des Alpages de l'Isère	9
I.2.1 : La Maison des Eleveurs de St Louis et le Directoire des Femmes en Elevage	9
a- Historique de l'émergence des MDE / DIRFEL au Sénégal et constats récents	9
b- Organisation et fonctionnement de la MDE de St Louis	10
c- Le DIRFEL	11
I.2.2 : Jumelage avec la Fédération des Alpages de l'Isère.....	11
I.3. Objectifs et organisation de la mission	12
I.3.1 : Les trois objectifs de la mission	12
I.3.2 : Organisation, calendrier de mission, personnes rencontrées	12
 Deuxième Partie : Identification des besoins en formation des différents acteurs au sein de la MDE et du DIRFEL et réflexion sur la faisabilité d'un échange avec la FAI.....	13
II.1 . Méthodologie et identification des différents acteurs	13
II.2 : Les besoins en formation identifiés chez les responsables de la MDE et du DIRFEL (tableau ci-après)	13
II.3 . Les besoins en formation identifiés sur le terrain (éleveurs et autres acteurs de terrain) ..	17
II.3.1 : Besoins en formation des éleveurs aux techniques d'élevage	17
II.3.2 : Besoins en formation des éleveurs et des comités de gestion des forages à la gestion durable des ressources naturelles	22
II.3.3 : Besoins en formation des groupements de producteurs	25
a- Soutien des groupements dans la diffusion des formations.....	25
b- Soutien des groupements dans leur organisation propre	26
II.3.4 : Besoins en formation des responsables de micro entreprises.....	26
II.3.5 : Le problème de l'alphabétisation	29
II.4 . Opportunité d'un échange avec la FAI	29
II.4.1 : Confirmation du thème de l'échange	29

II.4.2 : Modalités et moyens envisageables	30
Troisième Partie : Analyse de l'offre de formation locale à St Louis	31
III.1 : Les établissements d'enseignement	31
III.1.1 : Le CNFTEIA : Centre National de Formation des techniciens de l'Elevage et des Industries Animales.....	31
a- Caractéristiques : Historique, situation actuelle et perspectives	31
b- Offre de formation et prestations déjà réalisées pour la MDE	32
c- Récapitulatif et remarques	33
III.1.2 : Le CIFA : Centre Interprofessionnel pour la formation aux métiers de l'agriculture.....	33
a- Caractéristiques (Annexe 5)	33
b- Offre de formation	34
c- Récapitulatif et remarques	35
III.1.3 : L'UGB : Université Gaston Berger	35
III.2 : Les établissements scientifiques :	36
III.2.1 : ISRA : Institut Sénégalais de recherche Agronomique	36
a- Caractéristiques	36
b- Missions.....	36
c- Récapitulatif et remarques	36
III.2.2 : CIRAD : Centre de Coopération International en Recherche Agronomique pour le Développement.....	37
III.3 : Les structures d'appui et de conseil aux secteurs de l'agriculture et de l'élevage	37
III.3.1 : L'Inspection Régionale des Services Vétérinaires de St Louis.....	37
III.3.2 : SAED : Société pour l'aménagement et l'Exploitation des terres du Delta et de la vallée du Fleuve Sénégal	38
a- Caractéristiques	38
b- Missions.....	38
c- Récapitulatif et remarques	38
III.3.3 : ANCAR : Agence Nationale pour le Conseil Agricole et Rural	39
a- Caractéristiques(Annexe 6).....	39
b- Missions.....	39
c- Récapitulatif et remarques	39
III.3.4 : ARD : Agence régionale de développement	40
a- Caractéristiques (Annexe 7)	40
b- Missions.....	40
Conclusion	41
Bibliographie.....	42
Annexes	43

Sigles et abréviations

ANCAR : Agence Nationale de Conseil Agricole et Rural

ARD : Agence Régional de Développement MDE : Maison des Eleveurs

CIFA : Centre d'Information et de Formation en Agriculture

CIRAD : Centre de Coopération International en Recherche Agronomique pour le Développement

CLCOP : Cadre Local de Concertation des Organisation de Producteurs

CNFTEIA : Centre national de Formation des Techniciens de l'Elevage et des Industries Animales

DIRFEL : Directoire Régional des Femmes en Elevage

FAO : Food and Agriculture Organization of the United Nations

FAI : Fédération des Alpages de l'Isère

FCFA : Franc CFA

GIE : Groupement d'Intérêt Economique

GTZ : German Technical Coopération

IA : Insémination Artificielle

ISRA : Institut Sénégalais de Recherche Agronomique

MDE : Maison des Eleveurs

MEC : Mutuelle d'Epargne et de Crédit de la MDE

ONG : Organisation Non Gouvernementale

OP : Organisations de Producteurs

PACD : Promotion d'une agriculture compétitive et durable au Sénégal

PAPEL : Projet d'Appui à l'Elevage

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

PSAOP : Projet Sectoriel d'Appui aux Organisations de Producteurs

RESOF : Réseau Formation Fleuve

SAED : Société pour l'Aménagement et l'Exploitation des terres du Delta et de la Vallée du Fleuve Sénégal

UGB : Université Gaston Berger

Liste des figures

Figure 1 : Le Sénégal et la région de St Louis

Figure 2 : Exploitation agricole des sols au Sénégal

Figure 3 : Organigramme de la MDE

Liste des annexes

Annexe 1 : Cahier des charges de la mission

Annexe 2 : Agenda de visite de la mission du 26 février au 05 mars 2003

Annexe 3 : Liste des personnes rencontrées et structure de rattachement

Annexe 4 : Fiche présentation du CNFTEIA

Annexe 5 : Fiche présentation du CIFA

Annexe 6 : Fiche présentation de l'ANCAR

Annexe 7 : Fiche présentation de l'ARD

Annexe 8 : Tableau récapitulatif de l'offre de formation locale à St Louis.

Annexe 9 : Le groupement d'éleveurs "Dental Bemtaare Tooro"

Annexe 10 : La MDE de St Louis

Annexe 11 : La laiterie de NDIOUM

Introduction

Cette étude a été demandée dans le cadre du jumelage, signée en Août 2001, entre la Fédération des Alpagnes de l'Isère (FAI) et la Maison des Eleveurs (MDE) et le Directoire des femmes en Elevage de St Louis (DIRFEL). Dans la convention de jumelage, les deux parties déclarent leur intention d'instaurer "des relations de coopération privilégiées [...], afin de promouvoir des échanges bilatéraux, un rapprochement et des liens d'amitiés entre leurs populations respectives », que "les deux parties s'attacheront à identifier des programmes contribuant au développement d'échanges [...] dans les domaines de la formation, l'aménagement du territoire et l'environnement" et que "des missions d'études et de formation seront échangées pour identifier des projets".

La MDE et le DIRFEL considèrent la formation comme « une condition majeure de réussite de tout projet de développement » et la FAI a confirmé son intention de soutenir la MDE dans ses projets de formation.

Afin de garantir l'efficacité des futures actions de formation, la FAI a souhaité la réalisation d'un diagnostic préalable permettant :

- de cerner au mieux et d'analyser précisément les besoins en formation de la MDE et du DIRFEL
- de dresser un panorama de l'offre de formation locale

Ce premier état des lieux devrait représenter un outil de travail donnant des bases objectives à la MDE / DIRFEL et à la FAI pour permettre le montage et la réalisation de futures formations ou échanges.

Le souci de travailler au plus près des besoins et avec les moyens locaux disponibles sur St Louis est particulièrement souligné.

Première Partie : Zone d'étude, contexte et objectifs de la mission

I.1. L'élevage dans la région de St Louis

I.1.1 : La région de St Louis et l'occupation des sols

Le Sénégal est divisé administrativement en plusieurs régions (Figure 1). La région de St Louis s'étend sur la partie nord du pays de St Louis à l'ouest, à Matam à l'est. La région est subdivisée en trois départements : le département de Dagana (de St Louis à la ville de Dagana), le département de Podor et le département de Matam en amont du fleuve. Chaque département se subdivise à nouveau en arrondissements et communautés rurales.

Le climat est tropical sec avec alternance d'une saison sèche de novembre à juin et d'une saison des pluies de juillet à octobre.

On trouve dans la région de St Louis des zones géographiques bien distinctes imposant des modes d'exploitation des sols différents (Figure 2) :

- La zone du delta du fleuve Sénégal (communément assimilée au département de Dagana et que l'on nomme également le *Waalo*). De gros travaux d'aménagement du fleuve localement (digue périphérique en 1964) et en amont (barrage de Diama en 1986 et barrage de Manantali au Mali en 1989) ont progressivement bouleversé les pratiques agricoles. Cette zone a connu une réduction voire une disparition totale à certains endroits de ses pâturages de décrue à la faveur du développement de la culture irriguée tout au long de l'année (casiers rizicoles principalement) (Tourrand, 2000). Les habitudes d'élevage ont dû se modifier avec le développement de l'agriculture (cf I.1.2).
- La vallée du fleuve Sénégal qui s'étend en amont du delta sur toute la frontière nord du pays. La culture de décrue est la règle mais la création de périmètres irrigués (casiers rizicoles principalement) est également en phase d'intensification et génère également des modifications des pratiques.
- La zone sylvo-pastorale (le *Diéri*), au centre et au sud de la région, très aride en saison sèche, uniquement constituée d'immenses zones de pâturages en saison des pluies et où l'agriculture est absente. La construction de forages depuis 1949 a permis un maillage important de la zone avec plus d'un millier de forages permettant l'allongement du temps de pâture des troupeaux dans la zone (Traore E.H, Ndaw M., Sall C., 2002).

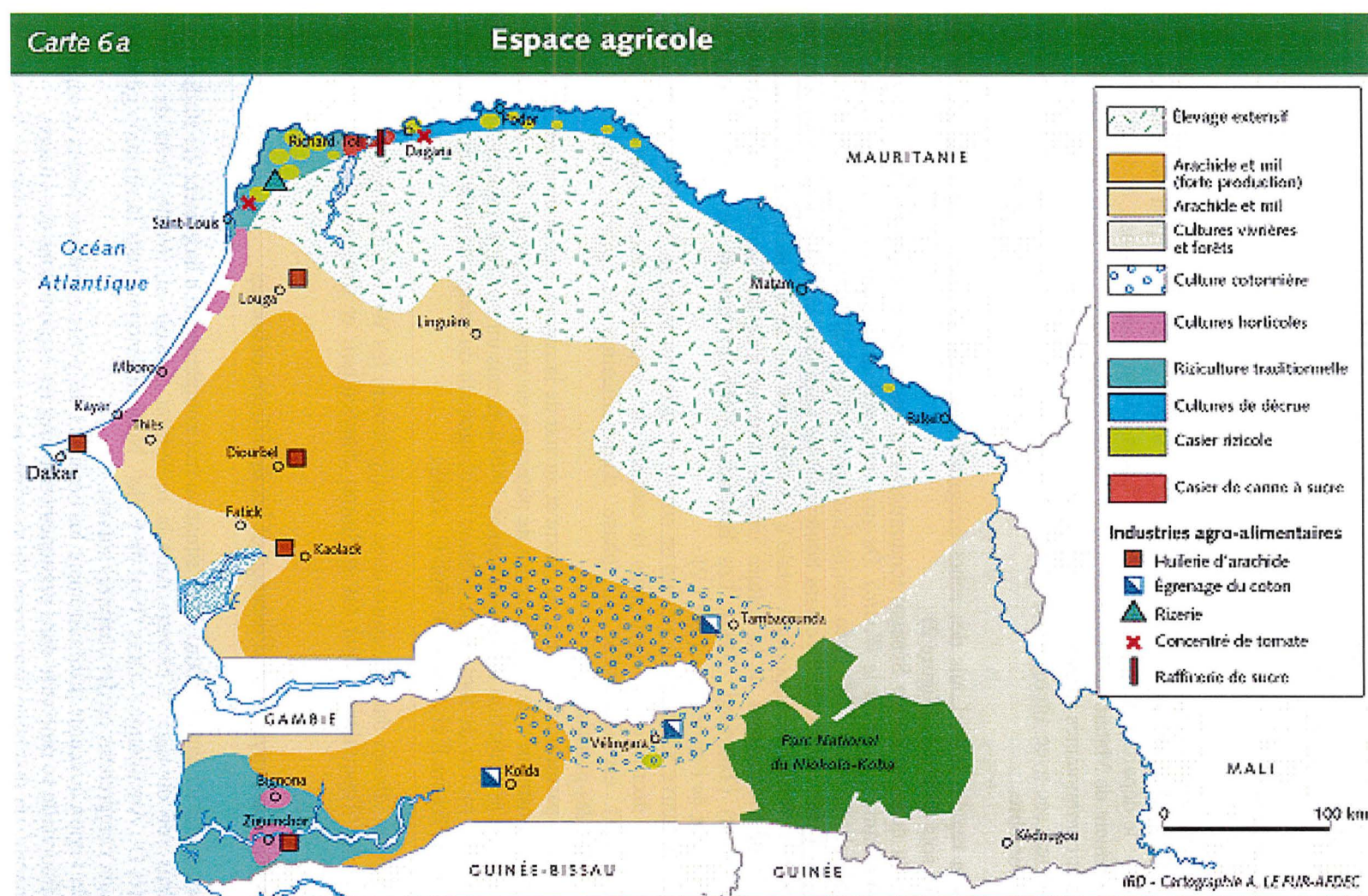
On rencontre plusieurs ethnies dans la région avec principalement les Wolofs, les Peuls (majoritaires dans le *Diéri*) et les Toucouleurs, dont les traditions d'agriculture et d'organisation de l'élevage diffèrent.

I.1.2 : Les deux principaux systèmes d'élevage et les évolutions actuelles

Nous ne pourrions entrer ici dans le détail d'une situation très complexe qui a largement été étudiée par Tourrand J.F dans son ouvrage "L'élevage dans la révolution agricole au Waalo, delta du fleuve Sénégal" et Toure O., Arpaillange J. dans "Peul du Ferlo". Nous exposerons juste la situation générale pour une meilleure compréhension des chapitres suivants.

L'élevage dans la région concerne prioritairement les bovins et les petits ruminants (ovins et caprins). L'aviculture traditionnelle se rencontre dans pratiquement toutes les exploitations des villages.

D'une façon générale, on distingue deux types de systèmes pour l'élevage des ruminants : le système agropastoral et le système pastoral.



Source : IRD

Figure 2 : Exploitation agricole des sols au Sénégal

- Le système agropastoral est pratiqué principalement par les éleveurs du *Waal* dans le delta et dans la vallée du fleuve. Il concerne les bovins, ovins et caprins. Dans le delta, les ressources pastorales ont considérablement diminuées du fait du développement agricole, même si les aménagements procurent tout de même d'importants parcours post-récolte. Cette situation génère de nombreux problèmes de conflits entre agriculteurs et éleveurs avec des problèmes de gestion de l'espace et de l'eau. Cependant, l'existence des nouveaux périmètres irrigués offre une opportunité de développement de l'élevage par l'utilisation des sous-produits agricoles. On voit ainsi des tentatives d'installation d'élevages semi-intensifs en embouche bovine et ovine mais surtout en production laitière. Dans ces zones, comme le souligne Corniaux C dans son rapport sur "Le lait et les produits laitiers", le développement de la production laitière est clairement affichée comme une priorité du Ministère de l'Agriculture qui "envisage sérieusement de faire de la région de St Louis un bassin laitier en complémentarité avec les cultures irriguées".
- Le système pastoral du *Diéri* est un système de grande transhumance (les troupeaux, essentiellement *Peuls* peuvent descendre jusqu'au Saloum en saison sèche suivant les années). L'agriculture y est négligeable. L'élevage concerne principalement les bovins. L'augmentation de la taille et du nombre des troupeaux, ainsi que l'utilisation plus intensive des forages génèrent des problèmes de dégradation de l'environnement (ressources en eau et végétale).

Remarque : La distinction entre un mode pastoral et agro-pastoral n'est pas si évidente. La situation est complexe (pratique du confiage du ou partie du troupeau en saison sèche), et variable suivant les années (transhumance et/ou agriculture sont fonction de la pluviométrie). En pratique ces deux modes d'élevage se côtoient et sont en interaction permanente.

1.2 . La Maison des Eleveurs de St Louis, le Directoire Régional des Femmes en Elevage et la Fédération des Alpes de l'Isère

1.2.1 : La Maison des Eleveurs de St Louis et le Directoire des Femmes en Elevage

a- Historique de l'émergence des MDE / DIRFEL au Sénégal et constats récents

La création des MDE / DIRFEL a été suscitée en 1996 par la Direction de l'Elevage au sortir du forum de Thiès. Partant du constat qu'un grand nombre de structures¹ intervenant dans le sous-secteur de l'élevage existent, oeuvrent isolément, sont souvent animées de sentiments rivaux et présentent des dysfonctionnements internes importants et parfois une certaine léthargie, la Direction de l'Elevage souhaitait la création d'une organisation faîtière fédératrice de tous ces mouvements. L'objectif était de donner un cadre organisationnel et de concertation à toutes ces structures indépendantes afin de permettre aux éleveurs de défendre leurs intérêts, d'être représentés auprès des instances politiques de décision et de favoriser les échanges entre éleveurs. Ainsi, les MDE et les DIRFEL ont été mis en place dans chaque région du Sénégal répondant à ce processus de sédimentation des organisations préexistantes qui deviennent des "collèges" au sein des MDE (DIREL / Coopération Française / Sen Ingénierie Consult, 2001).

Quatre ans après leur création à Thiès, la situation des MDE / DIRFEL est considérée par l'administration de l'élevage comme "tout à fait distante de celle d'organisations professionnelles fonctionnelles et autonomes" (DIREL / Coopération Française / Sen Ingénierie Consult, 2001) et la DIREL décide en 2001 d'organiser un audit organisationnel de toutes les MDE et DIRFEL du Sénégal pour élaborer une planification de leur développement et de leurs activités, planification qui a été formalisée lors d'un séminaire à Dakar en mars 2002².

¹ Union nationale des coopératives d'éleveurs, fédération nationale des GIE d'éleveurs, association des professionnels de la viande et du bétail, éleveurs indépendants

² On trouvera les résultats complets de ces études dans les documents de la DIREL et de la Coopération Française : "Audit organisationnel des MDE / DIRFEL", 2001 ; "Séminaire de Planification du développement des activités des MDE / DIRFEL du Sénégal", 2002.

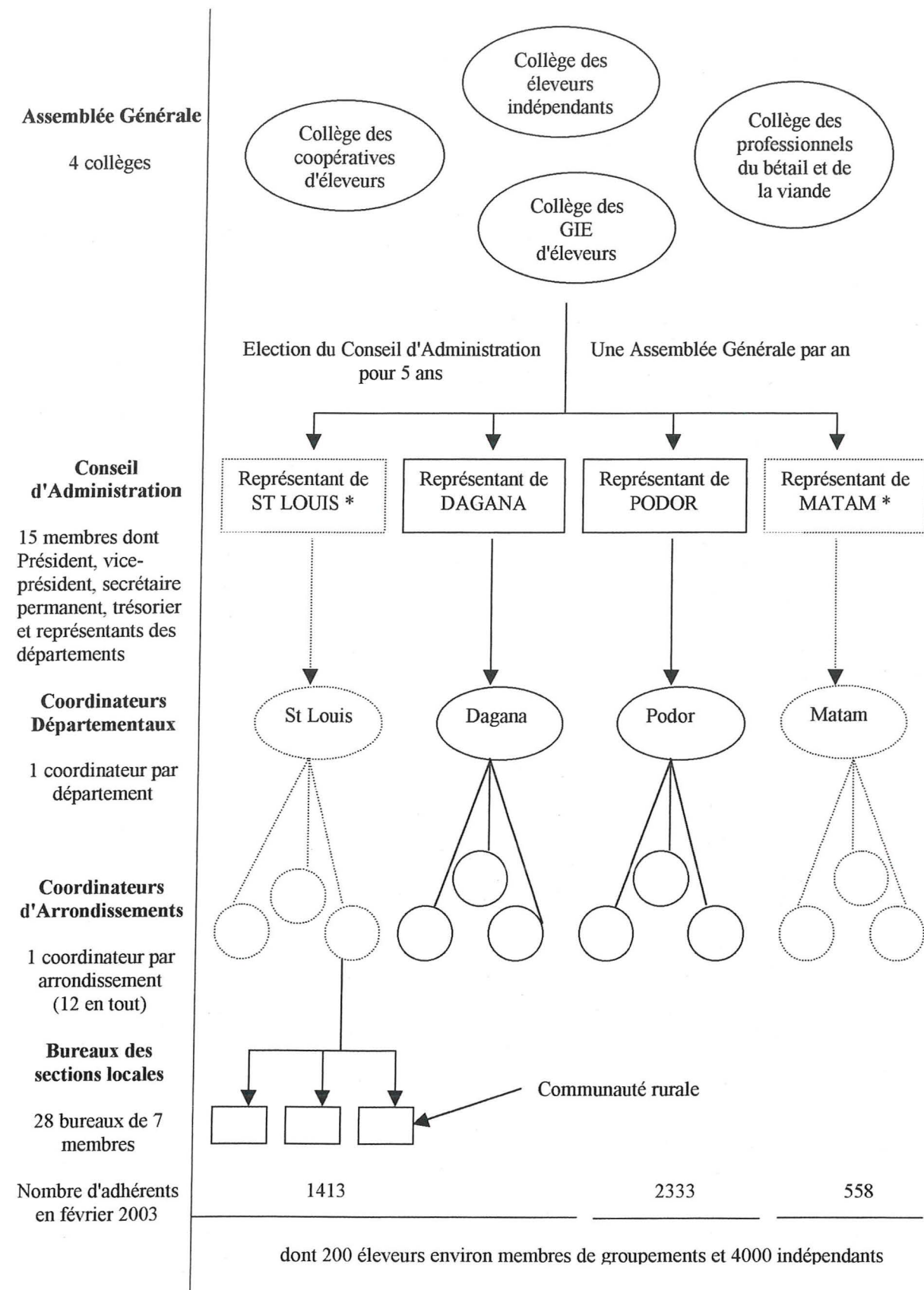


Figure 3 : Organigramme de la MDE

* Le département de MATAM devrait se dissocier de la MDE prochainement et la région autour de St Louis considérée comme un département.

b- Organisation et fonctionnement de la MDE de St Louis

La MDE de St Louis existe depuis juillet 1997. Son statut est celui d'une association. Elle a été créée sur la base d'une assemblée générale constituée de 4 collèges correspondant à ses catégories de membres (coopératives, GIE, indépendants, professionnels de la viande et du bétail) et d'un conseil d'administration composé de 5 représentants pour chacun des départements de la région (Dagana, Podor, Matam³). A partir de 1999, la MDE met en place des coordinateurs départementaux (un par département), des coordinateurs d'arrondissements (11 coordinateurs, soit à peu près 3 par département) qui supervisent des sections locales (une pour chaque communauté rurale). On trouve 28 sections locales qui sont des bureaux composés de 7 membres (Président, secrétaire, trésorier, chargé de formation ...) élus par les individus de la communauté rurale membres de la MDE (Figure 3). Ainsi, la MDE a les caractères d'une interprofession par son collège et d'organisation professionnelle par la mise en place de ses activités selon les départements, les arrondissements et les communautés rurales (DIREL / Coopération Française / Sen Ingenierie Consult, 2001).

La MDE compte environ 4500 membres en 2003. Les membres cotisent chaque année (2500 FCFA) et reçoivent une carte de membre signée par la direction de l'élevage. Ces cartes sont vendues aux individus et non aux groupements et distinguent trois catégories : les éleveurs, les marchands de bétail, les bouchers. En 2001, les membres étaient une majorité d'éleveurs (3923, contre 146 marchands de bétail et 61 bouchers).

La MDE de St Louis s'est renforcée par :

- la création d'un comité d'appui technique qui a un rôle consultatif de conseil, d'étude de projets et de mise en place de programmes. Ce comité technique se compose de différentes personnes ressources issues de l'Inspection Régionale des Services Vétérinaires, de la SAED, du CNFTEIA, de l'ISRA, du CIRAD de St Louis, d'un bureau d'étude (GERCOM Nord). Ce comité a notamment soutenu la MDE dans l'élaboration de ses statuts, de son plan quinquennal 1999-2003 et de son nouveau plan triennal 2003-2005 faisant état des objectifs qu'elle se fixe pour les années à venir en terme d'organisation, d'actions et de formations.
- la création en novembre 1999 de la Mutuelle d'Epargne et de Crédit qui a débuté ses activités en juin 2000. La mutuelle emploie 2 salariés à plein temps (le gérant et une secrétaire-caissière). En décembre 2002, la mutuelle totalise 301 adhérents (MDE, 2003. Programme de sensibilisation des éleveurs).

Le siège de la MDE de St Louis se situe dans les locaux de l'Inspection Régionale des Services Vétérinaires et du CNFTEIA. Jusqu'à présent, elle emploie un secrétaire permanent et tous les autres responsables travaillent bénévolement en plus de leur emploi habituel (éleveurs en général). Les moyens logistiques se sont améliorés avec l'installation du bureau de la MEC (téléphone, ordinateurs, Internet, photocopieuse), mais restent encore insuffisants pour travailler correctement (notamment pas de véhicule et tout déplacement devient compliqué).

En conclusion, comme en fait état l'audit organisationnel des MDE, réalisé en 2001 à la demande de la DIREL : "Il apparaît que la MDE de St Louis a particulièrement fait preuve d'une capacité d'action et de planification. Elle a su tisser un important réseau de partenariat pouvant lui permettre de progresser. Ces partenariats et contrats constituent des innovations en matière d'organisation du développement de l'élevage au Sénégal."

³ Des changements sont en cours et la MDE de St Louis devrait prochainement s'organiser autour des trois subdivisions : St Louis, Dagana et Podor ; le département de Matam devenant indépendant.

c- Le DIRFEL

Le DIRFEL a été mis en place en 1998, une année après la MDE. Elle se compose d'une assemblée générale composée de 4 déléguées pour chaque arrondissement et d'une déléguée pour chaque commune ; d'un conseil d'administration de 12 membres. Le nombre des adhérentes actuellement est de 3400 et la cotisation s'élève à 1000 FCFA. Le DIRFEL dispose de peu de moyens logistiques (pas de bureaux pour se réunir, pas de secrétaire permanent, pas de téléphone).

Les rapports avec la MDE sont flous. Le DIRFEL est officiellement "compris dans la MDE qui lui apporte son aide" (logistique et opportunités de réalisations diverses). Le DIRFEL n'a pas créé sa propre mutuelle et ses membres adhèrent individuellement à la MEC de la MDE. Cependant, aucune représentation n'est prévue pour le DIRFEL ni au niveau de l'AG et du CA de la MDE, ni au niveau de la MEC et il n'est mentionné nulle part dans les statuts et règlements intérieurs de la MDE. Ainsi, les dirigeantes semblent avoir la ferme intention de se désolidariser plus largement de la MDE en mettant en place leur propre logistique (bureaux et sections locales) et moyens administratifs (édition de leurs propres cartes de membre). Logiquement, le DIRFEL ne devrait que reprendre les femmes qui ont déjà adhéré à la MDE pour les organiser en vue d'objectifs particuliers à elles. Dans la pratique, toutes les femmes n'adhèrent pas à la MDE et certaines adhésions se font directement au DIRFEL. Le DIRFEL tente également de se démarquer en montant ses propres projets et en tissant des liens particuliers avec des organisations fédératrices d'éleveuses de la région ne faisant pas partie de l'AG de la MDE (DIREL / Coopération Française / Sen Ingenierie Consult, 2001).

La situation du DIRFEL est donc confuse et, comme le précise la DIREL dans son audit organisationnel de 2001, "des mesures devraient être prises pour conformer les initiatives des femmes au programme de la MDE", comme par exemple : établir une meilleure représentativité au niveau du CA et de l'AG de la MDE ; clarifier le système d'adhésions ; mieux prendre en compte les besoins du DIRFEL par le comité d'appui technique.

1.2.2 : Jumelage avec la Fédération des Alpagnes de l'Isère

La Fédération des Alpagnes de l'Isère est une association composée d'alpagistes, de transhumants, d'associations de propriétaires d'alpages et de collectivités locales et territoriales. Elle a pour but "l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de mise en valeur du territoire pastoral de l'Isère". Son rôle va du bureau d'étude à l'opérateur de terrain en tout ce qui concerne l'entretien et l'aménagement des espaces de haute altitude du département de l'Isère. Elle rassemble 270 adhérents dont 120 communes et 150 organisations collectives d'éleveurs.

Faisant suite à la convention de coopération décentralisée établie entre la région de St Louis et la région Rhône Alpes en mars 2000, un jumelage entre la Maison des Eleveurs de St Louis et la Fédération des Alpagnes de l'Isère a été signée en Août 2001, précisant entre autre que « des missions d'études et de formation seront échangées pour identifier des projets ».

Des échanges entre délégations de la MDE et de la FAI ont déjà eu lieu entre les deux régions en 2001 et 2002. Plusieurs travaux ont été réalisés ou sont en cours de réalisation comme :

- l'aide à l'installation logistique du bureau de la MDE / MEC
- deux études réalisées par des étudiants français, respectivement sur la filière viande et la filière lait.
- un diagnostic de l'état et du fonctionnement des forages de la zone sylvo-pastorale de la région de St Louis en 2002
- une étude sur "Le lait et les produits laitiers" dans la région de St Louis réalisée par le CIRAD en 2003

L'étude que nous avons menée dans le domaine de la formation s'inscrit donc dans la continuité de ces actions et correspond aux objectifs cités dans la convention de jumelage.

I.3. Objectifs et organisation de la mission

I.3.1 : Les trois objectifs de la mission

La MDE considère la formation "comme une condition majeure de réussite de tout projet de développement" (Annexe 1). Comme nous l'avons vu précédemment, la MDE de St Louis a particulièrement fait preuve d'initiative et d'organisation et a su s'entourer de nombreux partenaires pour l'aider dans son travail. Ainsi, elle a déjà pu définir dans son premier plan quinquennal et dans son nouveau plan triennal des thèmes de formation qu'elle considère comme prioritaires.

L'objectif premier de la mission (Annexe 1) était d'analyser les besoins en formation identifiés par la MDE et le DIRFEL tant au niveau des acteurs de terrain que des responsables institutionnels.

Le deuxième objectif était d'identifier les ressources locales à St Louis en matière de formation.

Ces deux premiers points doivent permettre d'établir un outil de travail détaillé pour les personnes qui se chargeront de monter le plan de formation de la MDE.

Un troisième objectif était de mener une réflexion sur la faisabilité et la pertinence de la réalisation d'un projet de formation croisée entre la France et le Sénégal. Il s'agissait essentiellement de valider le thème pressenti ("Gestion durable des ressources naturelles") et d'amorcer une réflexion sur les modalités envisageables.

I.3.2 : Organisation, calendrier de mission, personnes rencontrées

Pour la réalisation de cette mission, une convention a été signée entre la FAI et le CIRAD. Le service Formation du CIRAD-EMVT intervient en soutien méthodologique à la personne missionnée par la FAI, avant et après la réalisation de la mission.

La mission s'est déroulée sur trois semaines, dont trois jours de préparation en France, au siège de la FAI et au CIRAD ; une semaine de mission à St Louis et 10 jours de rédaction au CIRAD à Montpellier.

Les responsables de la MDE sur St Louis ont organisé avant la mission le calendrier de visite (Annexe 2) qui a permis de rencontrer les personnes suivantes (Annexe 3) :

- Quelques membres de la MDE et du DIRFEL (essentiellement Président, Vice Président de la MDE, Chargé à la formation et à l'information de la MDE, Présidente du DIRFEL)
- Quelques membres du comité technique de la MDE : ISRA, CIRAD, SAED, CNFTEIA, Direction des Services Vétérinaires de St Louis
- D'autres organismes de développement, de formation rurale et d'enseignement : ANCAR, ARD, UGB, CIFA
- Des éleveurs et organisations d'éleveurs (éleveuses à DAGANA ; responsables et éleveurs d'une organisation de producteurs dans le secteur de PODOR)
- Une unité laitière (responsables et techniciennes de la mini laiterie de NDIOUM)

Deuxième Partie : Identification des besoins en formation des différents acteurs au sein de la MDE et du DIRFEL et réflexion sur la faisabilité d'un échange avec la FAI

II.1 . Méthodologie et identification des différents acteurs

Comme nous l'avons souligné précédemment (1.4.1), le premier objectif de la mission était d'identifier les besoins en formation de la MDE et du DIRFEL, tant au niveau des acteurs institutionnels que des acteurs de terrain. Nous avons rencontré sur place différentes personnes : responsables de la MDE et du DIRFEL, éleveurs, autres acteurs du terrain, enseignants, chercheurs ... Nous avons dans un premier temps recueillis les problèmes exprimés sur le terrain, puis nous avons confronté les résultats obtenus aux analyses faites par les chercheurs, enseignants, cadres des services publics de l'élevage ..., ce qui nous a permis de valider et de compléter nos résultats présentés en II .I .2.

Les différents acteurs identifiés et concernés par la formation sont :

- Les responsables de la MDE et du DIRFEL : il s'agit des 15 membres du Conseil d'Administration (Président, vice-Président, Trésorier, Secrétaire permanent, Secrétaire à la Production Animale, Secrétaire à l'Hydraulique, Secrétaire à la Formation et à l'Information ...) ; des 3 coordinateurs départementaux (un coordinateur départemental pour St Louis, Podor et Dagana⁴) ; des responsables des sections locales (3 sections locales par département, chaque section ayant un président, un secrétaire, un trésorier, un chargé de formation ...)
- Les responsables de la MEC (Mutuelle d'épargne et de crédit de la MDE) : gérant et caissière.
- Les acteurs de terrain :
 - les éleveurs
 - les responsables des groupements d'éleveurs
 - les responsables de micro-entreprises (mini laiteries, pharmacies, magasins d'aliment pour bétail)
 - les comités de gestion des forages
 - les acteurs de la filière viande (bouchers, marchands d'animaux)

Pour chaque catégorie, nous présenterons sous forme de tableau, les problèmes exprimés, les compétences à acquérir, les thèmes de formation et, dans la mesure du possible, les modalités envisageables pour la formation.

Remarques :

- Certains acteurs portent une « double casquette ». Par exemple, les encadrants de la MDE et du DIRFEL, les gérants des mini laiteries et des pharmacies sont en général aussi éleveurs. Nous nous attacherons donc bien ici à identifier les besoins par rapport aux fonctions occupées par les personnes (fonctions qui peuvent être multiples).
- Nous n'avons pas d'information sur les acteurs de la filière viande que nous n'avons pas pu rencontrer.

II.2 : Les besoins en formation identifiés chez les responsables de la MDE et du DIRFEL (tableau ci-après)

⁴ A noter que le département de Matam ne devrait plus faire partie de la MDE de St Louis dans un futur proche

Problèmes exprimés par l'ensemble des responsables de la MDE et du DIRFEL	Résolution : compétences à acquérir	Thème de formation	Modalités envisageables et public pressenti
Problèmes d'ordre organisationnel			
<p>Comment s'organiser pour bien communiquer et bien faire circuler les informations au sein de la MDE et du DIRFEL</p> <p>Ce point a été soulevé plusieurs fois et représente un vrai problème. Le territoire de la région de St Louis est vaste et les moyens de communication difficiles, il est très difficile de rassembler les responsables, de coordonner leur travail, de faire passer des messages.</p>	Etre capable de mettre en place un système de communication efficace au sein de l'organisation.	La circulation de l'information au sein d'une organisation de producteurs.	<p>A destination du responsable de l'information de la MDE (et son équivalent au DIRFEL) et ceux des sections locales (une quinzaine de personnes concernées pour la MDE, à définir pour le DIRFEL).</p> <p>Sessions de formation (durée à définir) avec travaux pratiques sur la propre problématique de la MDE et du DIRFEL.</p>
<p>Comment bien mener une réunion</p> <p>Les responsables ont exprimé des difficultés dans la conduite des réunions.</p>	Etre capable d'organiser et de mener efficacement des réunions	Technique de communication et d'organisation de réunions de travail	A destination des responsables ayant à animer des réunions (une quinzaine de personnes concernées à la MDE : Conseil d'administration, responsables départementaux, sections locales ; à définir pour le DIRFEL).
<p>Comment rendre chacun vraiment investi dans son rôle.</p> <p>Malgré le rôle assigné à chacun des responsables, il semble que peu d'entre eux ne les assument vraiment. Il s'agit notamment de rendre fonctionnelles les sections locales et renforcer l'autonomie des départements.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etre capable de formaliser le rôle de chacun et d'informer chacun des membres du rôle qu'il a à jouer. - Etre capable de déléguer les tâches et d'exiger des résultats. 	Répartition des tâches au sein d'une organisation pour augmenter les capacités de travail et les résultats.	A destination de tous les responsables, à tous les niveaux (régional, départemental, local). Une soixantaine de personnes pour la MDE (à définir pour le DIRFEL).
Difficulté à réaliser la gestion administrative, financière et comptable de l'organisation	Etre capable de réaliser une gestion administrative et financière efficace de la MDE et du DIRFEL.	Administration et gestion des organisations paysannes.	A destination du Président, Vice-Président, Trésorier, Secrétaire de la MDE et du DIRFEL et leurs équivalents au niveau des sections locales (35 personnes environ pour la MDE, à définir pour le DIRFEL).

Problèmes liés au développement des activités			
Comment monter un dossier de demande de financement, à qui l'adresser pour que la demande aboutisse.	<ul style="list-style-type: none"> - Etre capable de monter ses propres dossiers de demande de financement. - Etre capable de repérer les partenaires potentiellement financeurs dans ce domaine. 	Stratégies et techniques en recherche de financements	A destination des membres du conseil d'administration (Président, Trésorier, Secrétaire ...), une dizaine de personnes pour la MDE ainsi que pour le DIRFEL.
<p>Manque de connaissances sur les grandes orientations actuelles des politiques de l'élevage.</p> <p>Une meilleure connaissance permettrait aux responsables d'orienter leurs choix pour l'avenir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etre capable de réaliser de bons choix stratégiques d'orientation des activités d'élevage, par une meilleure connaissance des politiques actuelles en la matière. 	Etat actuel et perspectives dans le domaine de l'agriculture et de l'élevage dans la région de St Louis.	A destination des membres du conseil d'administration (Président, Trésorier, Secrétaire ...), une dizaine de personnes pour la MDE ainsi que pour le DIRFEL.
Problèmes d'alphabétisation des responsables			
<p>L'ensemble des responsables n'est pas alphabétisé</p> <p>Ceci pose un gros problème pour la communication écrite.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etre capable de lire et d'écrire au moins sa langue maternelle (la plupart du temps, le Poulard) pour pouvoir communiquer plus facilement avec les autres membres. 	Alphabétisation en Poulard.	Tous les responsables non alphabétisés (nombre à définir pour la MDE et le DIRFEL).
Problèmes exprimés par le responsable à la formation et à l'information de la MDE	Résolution : compétences à acquérir	Thème de formation	Modalités envisageables et public pressenti
<p>Comment élaborer un plan de formation pour la MDE</p> <p>Comment évaluer l'efficacité des formations</p> <p>Comment animer une session de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etre capable d'élaborer un plan de formation en fonction des besoins, un référentiel de formation et d'analyser une offre de formation. - Etre capable d'analyser l'impact des formations reçues. - Etre capable de réaliser soi-même des formations. 	Montage d'un plan de formation et suivi-évaluation. Techniques pédagogiques appliquées au milieu rural.	A destination du responsable de la formation et de l'information de la MDE et aux équivalents au niveau des sections locales (une dizaine de personnes).

Problèmes exprimés par le gérant et la secrétaire-trésorière de la MEC	Résolution : compétences à acquérir	Thème de formation	Modalités envisageables et public pressenti
Voudrait être capable de faire des projets à long terme	- Etre capable de mettre en place des stratégies financières pour développer la MEC.	Gestion et stratégies financières d'une mutuelle de crédit.	A destination du gérant de la mutuelle
Comment évaluer les projets financiers que lui présente les éleveurs et comment les conseiller.	- Etre capable de conseiller les éleveurs dans leurs projets d'épargne et d'investissement	Evaluation des projets financiers en élevage.	A destination du gérant et des responsables du comité technique de la MEC
Comptabilité de base pour la secrétaire et trésorière de la MEC Le gérant aimerait que la secrétaire-trésorière soit capable de le seconder dans la comptabilité de base de la MEC	- Etre capable de réaliser la comptabilité de base d'une mutuelle.	Gestion comptable d'une mutuelle d'épargne et de crédit rural.	A destination de la secrétaire-trésorière de la MEC.
Mieux utiliser l'informatique dans leur pratique quotidienne	Etre capable d'utiliser les logiciels de comptabilité : Sari 100, Excel dans sa pratique quotidienne	Informatique appliquée à la comptabilité (logiciels Sari 100, Excel)	A destination du gérant et de la secrétaire-trésorière de la MEC.
Remarques sur la MEC : <ul style="list-style-type: none"> - Au niveau des modalités de formation, des sessions de formations individuelles courtes pour les deux personnes responsables de la MEC seraient envisageables. Une autre possibilité d'enrichissement du travail de la MEC a été évoqué, il s'agit de la venue de stagiaires de l'Université Gaston Berger (cf III.1.3), ce qui pourrait permettre (si les salariés de la MEC disposent de temps pour encadrer les stagiaires) la réalisation de petits projets, l'émergence de réflexions nouvelles et la formalisation des rapports avec l'université. - A noter que dans le cadre de son plan triennal 2003-2005 (MDE St Louis, 2003), la MDE prévoit la création de caisses locales décentralisées pour faciliter l'accès au crédit des membres les plus éloignés. Dans ce cadre, il sera nécessaire de mettre en place des sessions de formation à l'attention des gérants de ces caisses locales. 			
Remarques importantes : <ul style="list-style-type: none"> - La SAED (cf III.3.1) doit réaliser prochainement un audit organisationnel de la MDE et il serait intéressant d'en étudier les conclusions afin de valider et d'affiner nos résultats. - Un audit organisationnel et un séminaire de planification du développement et des activités des MDE/DIRFEL ont été réalisés par la DIREL et la Coopération Française en 2001 et 2002. Il nous paraît donc important dans l'avenir, en tout ce qui concerne ces problèmes organisationnels de travailler en synergie avec ces programmes nationaux dont il conviendra de s'informer. 			

II.3 . Les besoins en formation identifiés sur le terrain (éleveurs et autres acteurs de terrain)

II.3.1 : Besoins en formation des éleveurs aux techniques d'élevage

Comme nous l'avons vu en première partie, dans la région de St Louis, les conditions et les problématiques de l'élevage sont variables en fonction de la zone géographique. Même si nous avons rencontré uniquement des éleveurs à Podor et à Dagana, nous avons tenté, par les échanges avec les personnes ressources sur St Louis, de dégager une vision globale des besoins au niveau de tous les types d'activités.

Ainsi, nous avons identifié différentes activités chez les éleveurs :

- Production de lait : éleveurs ayant une activité de traite et de vente de leur lait plus ou moins importante (de 1 vache à 30 vaches environ)
- L'embouche : éleveurs ayant une activité d'embouche (ovine et bovine) occasionnelle (fête de la Tabasky) ou plus continue sur l'année.
- L'aviculture : l'aviculture traditionnelle se rencontre chez presque tous les éleveurs, certains poulaillers plus importants se développent autour de St Louis (plus de 500 volailles)
- Le porc : élevé par une cinquantaine de femmes vers St Louis, ce n'est pas une filière très développée.

Dans le tableau suivant, nous avons résumé les problèmes principaux rencontrés par les éleveurs au niveau de leurs pratiques d'élevage quotidiennes, les compétences à acquérir et les thèmes de formation correspondant à envisager.

Dans un deuxième temps, et après confrontation avec les avis des différents experts, nous avons pu dégager des thèmes généraux pour chaque type d'élevage (laitier, embouche, aviculture, porc).

Problèmes techniques exprimés par les éleveurs	Résolution : compétences à acquérir	Thèmes de formation	Modalités envisageables et public pressenti
<p>Comment bien nourrir ses animaux pour qu'ils produisent plus de lait et de viande</p> <p>L'alimentation a été soulignée à plusieurs reprises comme étant le facteur limitant majeur de la productivité des élevages (ruminants principalement). Un besoin de nouvelles connaissances se fait ressentir entre autres dans les domaines nouveaux de l'utilisation des sous produits (en rapport avec le développement de l'agriculture dans le delta et la vallée), du stockage des fourrages, de la culture des plantes fourragères, du rationnement raisonné.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etre capable d'utiliser les sous produits agro-industriels et les autres aliments disponibles sur le marché local dans l'alimentation des ruminants (évaluer ses propres besoins, repérer ces produits, évaluer leur qualité, négocier leur prix) - Etre capable de cultiver les plantes fourragères : choisir la plante ; la cultiver, l'irriguer, la récolter, la stocker ; éventuellement améliorer ses qualités nutritives (traitements après la fauche). - Etre capable d'élaborer des rations correctes avec toutes les matières premières disponibles en fonction de l'espèce animale et de sa fonction (viande, lait) 	<p>L'alimentation des ruminants (bovins, ovins et caprins) : production, achat, stockage, amélioration, utilisation rationnelle en fonction de la production (lait, viande).</p>	<p>A destination des éleveurs de bovins (viande et lait) et ceux qui font de l'embouche de petits ruminants (moutons essentiellement).</p> <p>Sessions de formation avec travaux pratiques pour des petits groupes d'éleveurs (20 à 25) sur un site permettant l'accueil ou dans un village (Travaux pratiques réalisables chez un éleveur par exemple).</p> <p>Durée à définir.</p>
<p>Comment améliorer et maintenir la qualité génétique de son troupeau laitier. Comment bien mener la reproduction.</p> <p>La volonté d'améliorer la productivité des troupeaux laitiers impose une nouvelle rigueur aux éleveurs au niveau de la sélection génétique des animaux et de la reproduction.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etre capable, dans son troupeau, de repérer et choisir les femelles à garder pour la reproduction et la production de lait. Lors de l'achat, être capable d'évaluer la qualité d'une laitière. - Etre capable de réussir la reproduction : repérer le bon moment pour la fécondation, choisir la technique adaptée à son élevage (insémination⁵ ou monte naturelle), choisir la génétique du mâle en fonction de ses propres objectifs. 	<p>La reproduction et la qualité génétique d'un troupeau laitier.</p>	<p>A destination des éleveurs laitiers.</p> <p>Sessions de formation pour des petits groupes d'éleveurs.</p> <p>Durée à définir.</p>

⁵ A noter qu'une expérience d'insémination artificielle a été menée en 2000 par la MDE et s'est soldée par un échec (taux de réussite de 18%) imputable, d'après le président à la "précipitation dans le montage de l'opération". Pour éviter de tels échecs dans l'avenir (également enregistrés sur d'autres programmes nationaux), une meilleure préparation des éleveurs semble souhaitable.

<p>Comment maintenir ses animaux en bonne santé</p> <p>Les éleveurs se plaignent de la difficulté de faire soigner leurs animaux (pas toujours de vétérinaire ou d'auxiliaire disponibles dans leur zone et/ou coût élevé). Ils souhaiteraient acquérir les compétences de base pour pouvoir détecter les principales maladies courantes, réaliser les premiers soins, pouvoir protéger leur troupeau (prophylaxie). Ce problème est surtout soulevé en aviculture (traditionnelle essentiellement), où les pertes en cas de maladie sont toujours importantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etre capable de reconnaître certaines maladies courantes (liste à définir) et de réagir (pouvoir administrer les premiers soins, être capable de reconnaître les cas nécessitant l'intervention d'un professionnel). - Etre conscient de la répercussion des traitements sur la qualité sanitaire des produits (viande, lait, œufs) et être capable de les utiliser de façon raisonnée. - Etre capable de définir et mettre en œuvre un plan de prophylaxie pour son élevage. 	<p>Maintenir son élevage en bonne santé.</p> <p>Peut se décliner suivant l'espèce animale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ruminants - Volailles - Porcs 	<p>A destination des différents types d'élevage (bovins, ovins, caprins, volailles, porcins)</p> <p>Sessions de formation avec travaux pratiques pour un groupe d'éleveurs.</p> <p>Durée à définir.</p>
---	---	---	---

En résumé, nous avons identifié des besoins prioritaires en formation sur l'alimentation pour les ruminants, la santé pour toutes les espèces animales, sur la génétique et la reproduction du troupeau laitier. Il s'agit là des besoins qui ont été exprimés le plus souvent sur le terrain par les éleveurs. Suite à ces constats, et en concertation avec les avis et analyses des experts rencontrés (Services Vétérinaires, chercheurs, enseignants, acteurs du développement), nous avons réfléchi à la pertinence de monter des formations par type d'élevage et non par thème. Ces modules (cf tableau ci-après) sont un mixage des compétences détaillées ci-dessus et d'autres compétences que les experts considèrent comme importantes à acquérir pour l'amélioration à long terme des élevages et des filières.

Type d'élevage	Thème de la formation	Compétences à acquérir
Bovins laitiers	Conduite et gestion d'une ferme laitière	Alimentation de la vache laitière
		- Utiliser les sous produits agro-industriels et les autres aliments disponibles sur le marché local dans l'alimentation de son troupeau laitier (évaluer ses propres besoins, repérer ces produits, évaluer leur qualité, négocier leur prix)
		- Cultiver les plantes fourragères : choisir la plante ; être capable de la cultiver, l'irriguer et la stocker ; pouvoir éventuellement améliorer ses qualités nutritives (traitement après la fauche).
		- Elaborer des rations correctes avec toutes les matières premières disponibles en fonction du stade physiologique (lactation, gestation...)
		Maintenir son élevage en bonne santé.
		- Pouvoir reconnaître certaines maladies courantes (liste à définir) et savoir comment réagir (pouvoir administrer les premiers soins, être capable de reconnaître les cas nécessitant l'intervention d'un professionnel).
		- Etre conscient de la répercussion des traitements sur la qualité sanitaire des produits (viande, lait, œufs) et les utiliser de façon raisonnée.
		- Définir et mettre en œuvre un plan de prophylaxie pour son élevage
		- Etre capable de construire un bâtiment adapté et veiller au maintien d'une bonne hygiène.
		Reproduction et la qualité génétique d'un troupeau laitier
Poulets de chair et poules pondeuses	Pour de bons résultats en aviculture traditionnelle	- Dans son troupeau, comment repérer et choisir les femelles à garder pour la reproduction et la production de lait. Lors de l'achat, comment évaluer la qualité d'une laitière.
		- Comment réussir la reproduction : repérer le bon moment pour la fécondation, choisir la technique adaptée à son élevage (insémination ou monte naturelle), choisir la génétique du mâle en fonction de ses propres objectifs.
		Hygiène et vente du lait
		- Comment réaliser la traite dans de bonnes conditions sanitaires
		- Comment conserver correctement le lait avant de le vendre
		- Parvenir à vendre son lait avantageusement
		Alimentation des volailles
		- Repérer les matières premières disponibles localement et pouvoir juger de leur qualité
		- Etre capable de réaliser des rations équilibrées
		Maintenir son élevage en bonne santé.
		- Pouvoir reconnaître certaines maladies courantes (liste à définir) et savoir comment réagir (pouvoir administrer les premiers soins, être capable de reconnaître les cas nécessitant l'intervention d'un professionnel).
		- Etre conscient de la répercussion des traitements sur la qualité sanitaire des produits (viande, œufs) et les utiliser de façon raisonnée.
		- Définir et mettre en œuvre un plan de prophylaxie pour son élevage
		- Etre capable de construire un bâtiment adapté et veiller au maintien de bonnes conditions d'hygiène
		Amélioration génétique
		- Comment améliorer la qualité génétique de l'élevage par l'utilisation de coqs raceurs (un programme régional est prévu)
		Achat des animaux d'élevage et vente des produits
		- Etre capable de juger de la qualité des volailles à l'achat
		- Vendre les produits (œufs, viande) au meilleur prix

Type d'élevage	Thème de la formation	Compétences à acquérir
Ruminants en embouche (ovins, bovins)	Amélioration des performances en embouche traditionnelle	Alimentation des ruminants (ovins, bovins) en embouche traditionnelle
		- Utiliser les sous produits agro-industriels et les autres aliments disponibles sur le marché local dans l'alimentation (évaluer ses propres besoins, repérer les produits, évaluer leur qualité, négocier leur prix)
		- Elaborer des rations correctes avec toutes les matières premières disponibles.
		- Eventuellement suivant le profil des éleveurs : Cultiver les plantes fourragères : choisir la plante ; être capable de la cultiver, l'irriguer et la stocker ; pouvoir éventuellement améliorer ses qualités nutritives (traitement après la fauche)
		Maintenir son élevage en bonne santé
		- Pouvoir reconnaître certaines maladies courantes (liste à définir) et savoir comment réagir (pouvoir administrer les premiers soins, être capable de reconnaître les cas nécessitant l'intervention d'un professionnel).
		- Etre conscient de la répercussion des traitements sur la qualité sanitaire des produits et les utiliser de façon raisonnée.
Porcins	L'élevage du porc	- Définir et mettre en œuvre un plan de prophylaxie pour son élevage
		- Etre capable de construire un bâtiment adapté et veiller au maintien de bonnes conditions d'hygiène
		Achat des animaux et vente des produits
		- Etre capable de juger de la qualité d'un animal destiné à l'embouche
		- Vendre au meilleur prix en fonction des conditions du marché local
		Alimentation du porc
		Elaborer des rations correctes avec toutes les matières premières disponibles localement en fonction du stade physiologique (engraissement, naissage)
		Maintenir son élevage en bonne santé.
		- Pouvoir reconnaître certaines maladies courantes (liste à définir) et savoir comment réagir (pouvoir administrer les premiers soins, être capable de reconnaître les cas nécessitant l'intervention d'un professionnel).
		- Etre conscient de la répercussion des traitements sur la qualité sanitaire des produits et les utiliser de façon raisonnée.
		- Définir et mettre en œuvre un plan de prophylaxie pour son élevage
		- Etre capable de construire un bâtiment adapté et veiller au maintien de bonnes conditions d'hygiène
		Reproduction (éventuellement suivant le type d'élevage : engraisseur ou naisseur)
		- Etre capable d'obtenir un maximum de portées viables par an
		- Assurer une bonne croissance des petits et une bonne santé de la mère autour de la mise bas.
		Achat des animaux et vente des produits
		- Etre capable de juger de la qualité d'un animal à l'achat
		- Vendre au meilleur prix en fonction des conditions du marché local

II.3.2 : Besoins en formation des éleveurs et des comités de gestion des forages à la gestion durable des ressources naturelles

Dans la zone sylvo-pastorale (le *Diéri*), les éleveurs sont confrontés à la préservation des ressources naturelles : l'eau et le végétal. Depuis les années 50, l'Etat a installé près d'un millier de forages dans toute la zone, ce qui a permis de maintenir les troupeaux plus longtemps en saison sèche et d'exploiter les ressources fourragères des pâturages. La gestion des forages, d'abord assumée par l'Etat, a été déléguée depuis 1984 à des comités de gestion autonomes⁶. Le fonctionnement et l'état d'entretien des forages sont parfois catastrophiques, comme le soulignent E.H Traore, M. Ndaw et C.Sall dans leur rapport diagnostic sur cinq forages pastoraux de la région de St Louis. Le maintien des troupeaux dans la zone cause des problèmes de dégradation de l'environnement (émondage excessif, disparition du tapis herbacé aux alentours des forages).

Nous présenterons dans le tableau suivant les résultats de nos réflexions en ce qui concerne la formation sur ces problèmes de gestion des ressources naturelles de la zone sylvo-pastorale. Il ne faut pas oublier, en ce qui concerne les forages, que de gros problèmes de moyens financiers et de dégradation des infrastructures viennent se greffer sur les problèmes que nous soulevons ici.

Nous n'avons pas pu rencontrer de comité de gestion des forages ni entrer dans le détail des problématiques d'utilisation par les usagers. Les résultats ci-après sont donc à prendre avec précautions et devront être confirmés, notamment en ce qui concerne les modalités de formation envisageables.

⁶ Les comités de gestion s'organisent comme une association composée d'un bureau (Président, Vice-Président, Trésorier, Secrétaire ...) et de membres usagers cotisant régulièrement. En général, un forage est utilisé par plusieurs villages qui ont tous des représentants au Conseil d'Administration. Les comités de gestion doivent assurer la gestion et la prise en charge des frais de fonctionnement des forages. Pour le fonctionnement et l'entretien courant des équipements, ces comités de gestion recrutent des conducteurs de forages formés en 6 mois à la subdivision de Louga. En ce qui concerne le dépannage et la maintenance lourde des équipements, ils sont assurés par la Direction de l'Exploitation et de la Maintenance du Ministère de l'Hydraulique. La maintenance légère et la formation et la sensibilisation des comités de gestion sont prises en charge par les Brigades de Puits et Forages (Traore E.H, Ndaw M., Sall C., 2002).

Problèmes enregistrés	Résolution : compétences à acquérir	Thème de formation	Modalités envisageables et public pressenti
Au niveau des forages⁷			
<p>Manque de moyens financiers des comités de gestion pour assurer l'entretien, les réparations, le salaire du conducteur de forage.</p> <p>Souvent, les comités n'arrivent pas à récupérer les cotisations des usagers, ou ceux-ci ne déclarent pas la totalité de leurs troupeaux (les usagers n'ont pas toujours confiance dans la gestion financière des comités ; le paiement de l'eau n'est traditionnellement pas bien perçu, notamment par les transhumants).</p>	<p>Parvenir à obtenir la totalité des cotisations pour permettre une utilisation correcte du forage en établissant un climat de confiance et de transparence entre le comité et les usagers par une bonne gestion financière et une bonne communication</p> <p>Etre capable de mettre en place des règles strictes pour l'accès à l'eau⁸ et parvenir à les faire respecter.</p>	<p>Gestion financière, transparence comptable, règles d'accès à l'eau, communication avec les usagers au niveau des comités de gestion des forages.</p>	<p>Formation à destination des comités de gestion des forages qui diffuseront l'information auprès de leurs usagers.</p>
<p>Comment bien entretenir un forage</p> <p>L'entretien technique des forages est normalement réalisé par le Ministère de l'Hydraulique et les brigades des puits et forages (en ce qui concerne la petite maintenance). Les brigades sont également chargées de la formation des comités à l'entretien technique, mais manquent de moyens financiers et logistiques.</p> <p>L'eau des forages est parfois souillée par une mauvaise utilisation par les usagers.</p>	<p>Etre capable de réaliser la maintenance légère des forages.</p> <p>Etre capable de préserver la qualité de l'eau.</p>	<p>Entretien technique des forages pastoraux et règles d'utilisation pour les usagers.</p>	<p>La formation technique est normalement dévolue aux brigades des puits et forages. Il serait donc judicieux de passer par eux pour soutenir ou mettre en place des sessions de formation (englobant les précautions d'utilisation pour les usagers).</p> <p>A destination des comités de gestion des forages.</p>

⁷ Résultats du Diagnostic technique des cinq forages pastoraux. Traore E.H, Ndaw M., Sall C.

⁸ A noter que beaucoup de comités souhaitent installer des compteurs d'eau au niveau des forages pour éviter les excès.

Au niveau du couvert végétal			
Trois problèmes principaux ont été soulevés : - la lutte contre les feux de brousse - la gestion raisonnée de l'émondage. - le dégradation des périmètres autour des forages par piétinement	Etre capable de lutter contre les feux de brousse. Etre capable de gérer de façon raisonnée l'émondage, pour préserver à long terme les ressources naturelles	Gestion durable du couvert végétal de la zone sylvo-pastorale.	Cette formation pourrait être dispensée aux éleveurs par le biais des comités de gestion des forages (formation de formateurs au niveau des comités de gestion).

Remarques :

- Ces trois thèmes pourraient être regroupés lors d'une même session de formation à destination des comités de gestion des forages (avec la brigade des puits et forages comme intervenant sur le second point par exemple).
- A noter que souvent existe une très mauvaise représentativité des femmes au niveau des comités de gestion et qu'un travail de sensibilisation des comités sur la composition et le renouvellement du bureau serait peut être à envisager.

II.3.3 : Besoins en formation des groupements de producteurs

Nous rendrons compte ici des deux thèmes mis en avant par le groupement d'éleveurs que nous avons rencontré ainsi que de la réflexion que l'on a pu mener par la suite à ce sujet avec divers interlocuteurs.

a- Soutien des groupements dans la diffusion des formations

Partant des deux constat suivants :

- Le nombre total des éleveurs qui adhèrent à la MDE et au DIRFEL est très important (près de 8000 en tout) et l'une des difficultés en matière de formation (pour des raisons pratiques et financières) est de parvenir à mettre en place des formations pour un maximum d'éleveurs.
- Plusieurs groupements font partie de la MDE et fédèrent tous un grand nombre d'éleveurs. Certains tentent d'organiser la formation de leurs adhérents (le groupement rencontré envisage la création d'une infrastructure de formation et a désigné un responsable à la formation).

il nous semble intéressant que la MDE/DIRFEL travaille avec ces groupements et tente de s'appuyer sur eux pour parvenir à une diffusion plus large des formations à la base.

Deux options peuvent être envisagées :

- Former des animateurs de formation

L'idée est donc de former au sein des groupements une personne responsable de l'élaboration, de la mise en place et du déroulement d'un programme de formation pour ses éleveurs. Cette personne fait appel à des formateurs pour la diffusion des contenus des formations.

Cette option évite de tomber dans le principal écueil de la démultiplication des formations qui est la perte de qualité, mais elle semble dans certains cas être peu réaliste (mobilisation des formateurs difficile sur un territoire vaste, coût élevé des formations).

Ces animateurs de formation ont donc besoin de formation et d'encadrement pour analyser les besoins de leurs adhérents, établir un plan de formation, organiser et encadrer le déroulement des formations.

- Former des formateurs

L'objectif est de former une ou plusieurs personnes au sein des groupements afin qu'ils diffusent eux-mêmes les formations aux éleveurs.

Cette option présente le risque de la perte de qualité des messages, mais est plus facile à mettre en place que l'option précédente.

Afin d'éviter l'écueil de la perte de qualité, il conviendra donc de veiller à choisir correctement la ou les personnes qui assumeront cette fonction de formateur. Ces personnes devront acquérir des compétences de base en pédagogie et s'approprier les contenus de séquences précises de formation. A noter, qu'une façon de garantir la qualité de la diffusion des formations est de prévoir la création de supports didactiques adaptés pour les éleveurs.

b- Soutien des groupements dans leur organisation propre

Les groupements d'éleveurs rencontrent en général les problèmes organisationnels communs à toutes les OP du Sénégal (cf II. 2 : Les besoins en formation identifiés chez les responsables de la MDE et du DIRFEL). Des formations à destination des responsables des groupements devraient permettre de renforcer la qualité de leur travail.

II.3.4 : Besoins en formation des responsables de micro entreprises

Nous avons essentiellement pu récolter des informations détaillées sur les mini laiteries (entretien avec les responsables de la laiterie de NDIOUM et des chercheurs de l'ISRA). Plusieurs problèmes ont été soulevés que nous présentons dans le tableau qui suit.

En ce qui concerne les autres micro entreprises des filières (pharmacie, aliment du bétail, boucheries), nous n'avons eu que peu d'information. Certains problèmes semblent communs à toutes les micro entreprises (organisation des approvisionnements en intrants, connaissance du marché et de l'économie de la filière, gestion financière et technique de l'activité ...), d'autres assez spécifiques (transformation du lait, chaîne du froid pour les médicaments ...). Il conviendra donc d'approfondir ces thèmes pour les autres micro entreprises.

Problèmes exprimés par les responsables des laiteries	Résolution : Compétences à acquérir	Thème de formation	Modalités envisageables et public pressenti
<p>Comment bien collecter le lait</p> <p>La laiterie ne fonctionne pas de façon régulière : parfois elle manque de lait, parfois on lui livre trop de lait qu'elle est obligée d'acheter en faisant une avance sur un fond de roulement qu'elle n'a pas toujours et de congeler en attendant la transformation. Ces rentrées irrégulières d'argent représentent un gros problème dans la gestion de l'entreprise (paiement des salaires, achat d'intrants...). Le problème de la qualité du lait livré a été soulevé également.</p>	<p>Etre capable d'établir des contrats de livraison du lait avec les éleveurs.</p> <p>Il s'agit de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bien choisir les éleveurs (déterminer ses propres critères de choix : quantité de lait, qualité du lait, lieu de production...) - rédiger un contrat (connaître les modalités de rédaction d'un contrat, choisir ses propres termes de contrat ...) - faire respecter ces contrats (avoir conscience des droits et devoirs de chacun et ainsi acquérir des capacités de négociation) - Déterminer les critères de qualité du lait que l'on accepte d'acheter (critère apparaissant dans les termes du contrat) et donc mettre en place un contrôle qualité à l'entrée 	<p>Etablissement de contrats pour l'achat du lait dans une mini laiterie.</p>	<p>Ces trois thèmes peuvent être traités en commun sous forme de formation de quelques jours pour les responsables des mini laiteries avec travaux pratiques sur leurs propres problématiques. Les responsables des mini laiteries étant peu nombreux, les regrouper tous sur St Louis par exemple permettrait qu'ils confrontent leurs idées et travaillent ensemble.</p>
<p>Comment bien vendre le lait transformé</p> <p>Les responsables aimeraient mieux connaître les débouchés dont ils pourraient profiter pour leur lait transformé, afin d'augmenter les ventes.</p>	<p>Etre capable de vendre au meilleur prix sur le marché local et régional</p>	<p>Le marché du lait et des produits laitiers dans le région de St Louis (situation actuelle et perspectives)</p>	
<p>Comment faire prospérer l'entreprise</p> <p>La mini laiterie rencontrée ne parvient pas à se constituer un fond de roulement suffisant pour se permettre de faire face aux périodes difficiles (chute de la livraison de lait par exemple, achats d'intrants), l'entreprise fonctionne en permanence en flux tendu et ne peut donc réaliser aucun investissement, aucun projet. Les perspectives d'évolutions sont réduites voire quasi impossibles.</p>	<p>Etre capable de réaliser une bonne gestion et un développement de son entreprise⁹</p> <ul style="list-style-type: none"> - faire sa comptabilité de base - élaborer des stratégies financières pour se donner les moyens de faire des projets à plus long terme - être capable de mener à bien une recherche de financement (savoir établir un dossier de demande d'aide, savoir à qui s'adresser et comment le faire) - établir des contrats avec les fournisseurs d'intrants (sachets, matériel...) pour prévoir les dépenses 	<p>Gestion administrative, comptable et financière d'une micro entreprise type laiterie</p>	

⁹ La formation n'est évidemment pas la seule réponse à ce problème, un soutien financier au démarrage pourrait permettre (en parallèle à la formation) l'amorce d'un vrai développement.

Problèmes exprimés par les techniciennes des laiteries	Résolution : compétences à acquérir	Thèmes de formation	Modalités envisageables et public pressenti
<p>Les techniciennes maîtrisent mal les techniques de transformation et voudraient en apprendre d'autres</p> <p>La technique la plus utilisée dans les laiteries est le caillage, une seule personne en général a été formée et les techniciennes et le responsable souhaiteraient une meilleure formation, ainsi qu'une formation à d'autres techniques (beurre, fromage) afin de diversifier leur offre.</p> <p>Un besoin de formation sur « la chaîne du froid » (pasteurisation, congélation du caillé) et l'hygiène de la transformation a été également exprimé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etre capable de maîtriser les différentes techniques de transformation du lait (caillé, beurre, fromage). - Etre capable de faire respecter les règles d'hygiène de base dans la mini laiterie. - Etre capable de maintenir une chaîne du froid assurant une conservation de la qualité et de l'hygiène du lait et des produits laitiers. 	<p>La transformation du lait dans les mini laiteries (techniques, hygiène, importance de la chaîne du froid).</p>	<p>Formation pratique pour les techniciennes des laiteries, à réaliser avec des travaux pratiques. Le mieux serait de réaliser une tournée de formation dans les différentes laiteries et de réaliser la formation au sein de la laiterie même, ou, si cela est trop lourd au niveau logistique, regrouper les techniciennes de toutes les laiteries dans une seule laiterie.</p>

Remarque : Dans son plan triennal 2003-2005, la MDE prévoit « la mise en place des unités de collecte et de transformation de produits laitiers et le renforcement de celles qui existent déjà ». Il est donc à prévoir également des formations à destination des nouvelles structures qui seront mises en place, formations dont les thèmes devraient être quasiment équivalents à ceux cités précédemment.

II.3.5 : Le problème de l'alphabétisation

L'analphabétisme des membres (responsables et acteurs de terrain) dans leur propre langue (Poulard principalement et Wolof) est un problème primordial qui a été beaucoup exprimé. Ceci génère des difficultés de communication entre les membres et lors des formations et ralenti de façon générale la diffusion des informations et des connaissances.

Ce problème est omniprésent en zone rurale au Sénégal, il est pris en charge dans les villages par des programmes d'alphabétisation souvent assumés par des ONG. Ces programmes paraissent insuffisants quantitativement dans les villages et tous ne peuvent pas y avoir accès.

Nous avons réfléchi aux possibilités d'amélioration de la situation dans ce domaine et pensons :

- que la MDE/DIRFEL devrait intégrer ce volet dans son plan de formation comme un sujet à part entière afin de renforcer les programmes existants dans les villages ou d'en installer de nouveaux.
- que la MDE/DIRFEL devrait sensibiliser l'ensemble de ses membres (et plus particulièrement les responsables à tous les échelons) à l'importance de leur participation aux cours d'alphabétisation
- qu'il faudrait veiller, lors des formations, à ce que le prestataire s'efforce de produire des documents (fiches techniques par exemple) en accord avec les principes d'alphabétisation fonctionnelle.

II.4 . Opportunité d'un échange avec la FAI

Ce point devait être abordé comme le mentionne le cahier des charges (Annexe 1). Le temps consacré à cette partie a été assez court. Les idées et modalités que nous présentons ci-dessous devraient être retravaillées et approfondies.

II.4.1 : Confirmation du thème de l'échange

Rappelons que dans le cadre du jumelage, la MDE et la FAI "souhaitent que soit étudiée la formation commune aux bergers, aux jeunes éleveurs et aux animateurs pastoraux (en France) ; ainsi qu'aux jeunes éleveurs, bergers et auxiliaires d'élevage au Sénégal. Cette formation portera essentiellement sur les méthodes et moyens de la gestion durable des ressources naturelles sur les territoires pastoraux des deux pays ».

Nous en avons essentiellement discuté avec la Direction des Services Vétérinaires de St Louis en ce qui concerne le thème choisi. La gestion durable des ressources naturelles est un sujet actuel préoccupant (ce qui a d'ailleurs été confirmé par les éleveurs : cf II.3.2).

Nous avons pu identifier deux points qui pourraient représenter le sujet d'un échange entre éleveurs français et sénégalais :

- La gestion durable des ressources naturelles du milieu pastoral : aménagements pastoraux, règles d'accès aux ressources, utilisation raisonnée, partage de l'espace, gestion des prédateurs...
- Les gestion des zones naturelles protégées (comme le parc du Djouj) et les relations avec l'élevage local : organisation du pâturage dans ces zones, réglementation ...

Ces préoccupations sont partagées à la fois par les éleveurs français de l'Isère (accès aux alpages, aménagements pastoraux, cohabitation avec le loup, proximité des parcs nationaux) et les éleveurs Sénégalais (règles d'accès à l'eau, parcours de transhumance, prédation par le chacal, cohabitation avec le parc du Djouj).

II.4.2 : Modalités et moyens envisageables

Les problèmes souvent rencontrés dans ce genre d'échanges entre éleveurs sont :

- le petit nombre de personnes concernées par l'échange et les formations
- les difficultés à adapter de façon viable dans son propre contexte les choses vues ou apprises dans un autre contexte.

Pour éviter ces écueils et rendre l'échange le plus intéressant possible pour tout le monde, les modalités suivantes pourraient être proposées.

➤ Elargissement du groupe :

Afin de ne pas limiter l'impact des formations aux seules personnes faisant parti de l'échange, il serait intéressant dans chaque pays d'organiser des groupes de travail élargis composés d'autres adhérents, qui, bien que ne participant pas pourraient quand même participer aux phases de préparation et de restitution.

➤ Préparation au voyage :

Une phase préalable de travail des deux groupes élargis (en France et au Sénégal) sera organisée de façon à élaborer un document de travail, sorte de « grille de questionnement » permettant de guider le groupe dans son travail sur le terrain. Cette démarche permet, tout en formulant des questions pour l'autre groupe, de réfléchir à son propre contexte et à ses propres problèmes.

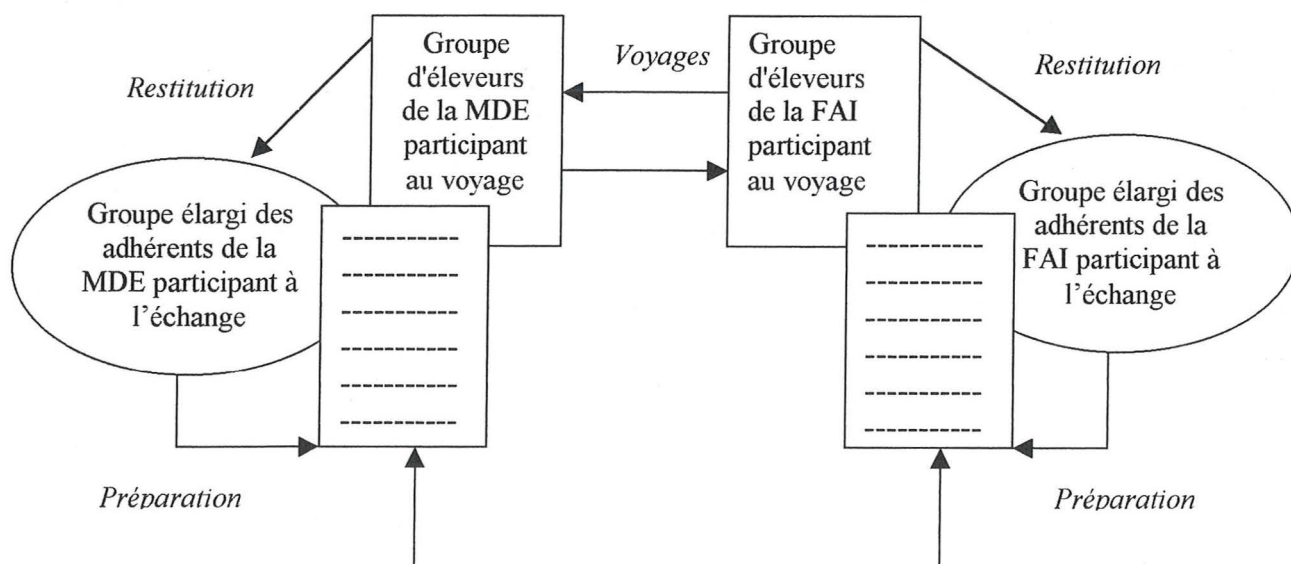
➤ Réalisation des voyages :

Les voyages permettent à chacun des groupes de découvrir et comprendre comment les autres résolvent leurs problèmes en fonction de leur contexte particulier.

➤ Restitution au retour :

Une phase de restitution et d'analyse des résultats avec le groupe élargi au retour, permet de prendre du recul sur ce qui a été vu, de réfléchir à ses propres problématiques et d'y apporter éventuellement des solutions nouvelles.

La mise en place d'un tel programme nécessite la présence d'un animateur dans chacun des deux pays, chargé d'animer chaque groupe de travail avant, pendant et après le voyage.



Grilles de questionnement préparée par l'ensemble des deux groupes avec le soutien d'un animateur

Illustration des modalités envisageables pour l'échange

Troisième Partie : Analyse de l'offre de formation locale à St Louis

Nous avons rencontré les organismes suivant contribuant directement ou indirectement à la formation rurale dans la région de St Louis :

- CNFTEIA : Centre National de Formation des techniciens de l'Elevage et des Industries Animales
- CIFA : Centre Interprofessionnel pour la Formation aux Métiers de l'Agriculture
- ISRA : Institut Sénégalais de Recherche Agronomique
- CIRAD : Centre de Coopération International en Recherche Agronomique pour le Développement
- UGB : Université Gaston Berger
- SAED : Société pour l'Aménagement et l'Exploitation des terres du Delta et de la Vallée du Fleuve Sénégal
- ARD : Agence Régionale de Développement
- ANCAR : Agence Nationale pour le Conseil Agricole et Rural

Même si ces organismes proposent presque tous des formations des ruraux à la base, un encadrement des dirigeants d'OP au niveau organisationnel et se montrent tous prêts à contribuer au montage de plans de formations adaptés aux besoins variés de la MDE et du DIRFEL, nous avons tenté de discerner les champs de compétences et les domaines d'action privilégiés chez chacun d'eux. Ainsi, nous avons tenté de classer les organismes de formation rencontrés en 3 catégories :

- les établissements tournés plus particulièrement vers la formation et offrant des compétences techniques et pédagogiques (notamment en ingénierie de formation)
- les établissements offrant prioritairement un savoir technique et représentant donc un potentiel de ressources scientifiques et techniques mobilisables pour des formations
- les structures d'appui en matière de développement agricole et rural, offrant du conseil sur le montage de projet, les recherches de financement.

A noter que des programmes nationaux destinés au développement de l'agriculture et de l'élevage et pouvant intervenir dans le domaine de la formation existent sur le territoire sénégalais. Ces programmes (dont l'exécution est d'ailleurs déléguée à certains organismes que nous avons rencontré) sont importants à connaître lors de l'élaboration d'un plan de formation, puisque pouvant faciliter l'accès aux financements et / ou proposer des formations. Il conviendra donc, lors de la préparation de ce plan de se renseigner précisément dans ce domaine à travers les Services Vétérinaires locaux, la DIREL ou la Coopération Française pour récolter des informations précises.

III.1 : Les établissements d'enseignement

III.1.1 : Le CNFTEIA : Centre National de Formation des techniciens de l'Elevage et des Industries Animales

a- Caractéristiques : Historique, situation actuelle et perspectives

C'est un organisme public de formation des techniciens de l'élevage (ex-EAT : Ecole des Agents Techniques créée dans les premières années de l'indépendance). Comme la plupart des services publics, le centre a subi les conséquences de la crise économique de la fin des années 70, imposant des mesures d'ajustement structurel et un désengagement de l'Etat à partir des années 80. (Collectif d'auteurs, 1999). Le centre a cependant pu se maintenir et se développer jusque dans les années 90 grâce au soutien de la Coopération Suisse. Le retrait de cette dernière en 91 a plongé le centre dans de

grosses difficultés, la perte de vitesse est certaine. Les enseignants préfèrent les conditions plus avantageuses d'autres structures plus porteuses (de 16 formateurs, on est passé à 6 actuellement) (CNFTEIA, 2002). Les infrastructures et les moyens pédagogiques mis à disposition des étudiants se détériorent également, ainsi le Centre d'Applications Pratiques de Lampsar (à une vingtaine de kilomètres de St Louis) est actuellement à l'abandon (les bâtiments d'élevage restent cependant encore fonctionnels et semblent pouvoir être réutilisés pour des formations).

Les 6 formateurs actuellement sur le centre sont des Docteurs Vétérinaires, Zootechniciens, Ingénieurs Agronomes.

b- Offre de formation et prestations déjà réalisées pour la MDE

A l'origine, le CNFTEIA, établissement public, avait pour vocation de former les techniciens d'élevage, tous employés dans la fonction publique à la sortie de l'école. Ce classement obligatoire et facile des étudiants attirait bon nombre de candidats. Avec l'ajustement structurel, les débouchés sont moindres dans la fonction publique et l'école a dû diversifier ses prestations et notamment les élargir à un autre public. Le CNFTEIA remplit ainsi actuellement une double activité, l'une à titre public, l'autre à titre privé.

On trouvera en Annexe 4, la plaquette de présentation du centre présentant de façon précise l'offre de formation. Nous détaillerons ci-dessous plus particulièrement les thèmes et actions de formation nous intéressant spécifiquement (formation aux producteurs de base) ainsi que le travail déjà réalisé avec la MDE.

- Activités à financement public : Formation de Techniciens Producteurs option élevage. Il s'agit d'une formation initiale qui s'adresse à des jeunes (16/30 ans) issus du système scolaire et les prépare en trois ans à devenir des Techniciens d'Elevage par l'obtention d'un brevet.
- Activités à financement privé : Formation des producteurs à la base. Formation à la carte destinée à un public varié (formation continue des cadres et agents techniques ; entrepreneurs individuels ; cadres de projets et d'OP ; ONG)

En ce qui concerne la formation des producteurs à la base, la formule retenue est la formation de groupes de producteurs sur 5 jours sur un thème choisi (l'an dernier, 5 formations de 5 jours ont été dispensées à des groupes de 25 producteurs). Les enseignants se déplacent sur le terrain et proposent une pédagogie active et des exercices pratiques. Les sessions de formation déjà réalisées ou en élaboration sont :

- La Santé Animale avec comme objectif : assurer le suivi sanitaire de son troupeau (comportant : détection et compréhension des principales pathologies ; mesures préventives d'hygiène et de prophylaxie ; déparasitage ; connaissance des principaux médicaments et de leur utilisation)
- L'alimentation du bétail (production , récolte, stockage, valorisation et conservation des fourrages)
- L'embouche : itinéraire technique : choix des animaux, alimentation, commercialisation
- Le lait : de la production laitière à la fabrication de fromage (déjà dispensé à des membres du DIRFEL)
- Transformation et commercialisation de la viande et des animaux de boucherie (thème en cours d'élaboration)

Dans le cadre de la formation continue des agents techniques, le PAPEL a demandé une réflexion de la part du centre et financera la formation-recyclage des techniciens dans le cadre du programme EMI (Exploitations Mixtes Intensifiées). Il s'agit, pour éviter les échecs du passé en insémination artificielle, de choisir et préparer réellement les éleveurs candidats à l'insémination par une formation et de l'information appropriée (conditions pour tenter l'insémination dans son élevage, buts et méthode, contraintes).

Outre des formations techniques de base déjà dispensées aux producteurs de la MDE (cas du module "Lait" aux membres du DIRFEL), le CNFTEIA s'implique avec la MDE sur d'autres thèmes.

Tout d'abord, en tant que membre du comité technique de la MDE, le centre a participé et soutenu l'élaboration du cahier des charges et des plans quinquennaux. Il a été mis à contribution par le Conseil d'Administration de la MDE pour animer une séance de travail sur la présentation et l'explication des statuts et règlements intérieurs à tous ses membres.

Le centre a également participé au montage, à la recherche de fonds et à la réalisation du programme de sensibilisation des membres de la MDE. Ce programme s'est déroulé en 2002 et avait pour but d'informer les éleveurs sur les projets et programmes nationaux en matière d'élevage ; expliquer les enjeux de la modernisation et de la nouvelle économie libérale ; présenter les buts et avantages du micro crédit par le biais de la mutuelle de la MDE. Ce programme devrait être reconduit en 2003.

En tout, 4 actions de formation ou de sensibilisation ont été organisées en 2002 pour la MDE (dont 2 financées par la SAED et 2 financées par l'ONFP).

c- Récapitulatif et remarques

Comme toutes les structures d'enseignement public, le CNFTEIA se trouve dans une situation matérielle plus que délicate. La motivation et l'énergie des quelques enseignants présents permettent la réalisation d'actions ponctuelles lorsqu'un financement peut être trouvé. La forte implication du centre auprès de la MDE est certainement bénéfique pour celle-ci, les enseignants du CNFTEIA membres du comité technique ne semblant pas ménager leurs efforts pour intervenir à la demande de la MDE sur différentes problématiques.

Nous n'avons pas pu assister à une séance de formation, mais il est vrai que l'on peut craindre (c'est le reproche principal fait aux institutions publiques d'enseignement agricole au Sénégal), que le discours des enseignants soit toujours très tourné vers une approche techniciste et intensive de l'élevage. Lors du montage d'un plan de formation associant cette structure, nous conseillons donc de veiller à établir avec les formateurs un vrai travail de collaboration en amont, permettant une bonne adaptation des contenus aux objectifs recherchés. Le lien fort (partage des infrastructures, implication du CNFTEIA dans le fonctionnement de la MDE) entre les deux structures imposera de toutes façons un travail en commun, semble-t-il.

III.1.2 : Le CIFA : Centre Interprofessionnel pour la formation aux métiers de l'agriculture

a- Caractéristiques (Annexe 5)

Le CIFA est une Association Professionnelle à but non lucratif créée en 1995. Les membres sont des OP, des organismes privés d'appui au développement (ONG), des institutions publiques au service du développement (SAED), des établissements publics d'enseignement et de formation (UGB), des sociétés commerciales et prestataires de service (sociétés d'intrants et de matériel agricole).

Le financement émane de la Coopération Française (à l'origine de la création du CIFA avec la SAED), de l'Etat Sénégalais, de la cotisation des membres et des prestations.

Les 3 missions principales du CIFA sont :

- Former les responsables d'organisations et autres professionnels du secteur agricole et de l'élevage
- Perfectionner les agents de développement aux métiers du conseil
- Renforcer les capacités des formateurs, animateurs et producteurs

Pour les organisations membres du CIFA, de nombreuses prestations sont proposées gratuitement ; pour les organisations non membres, des programmes de formation ou d'appui peuvent être mis en place à la demande mais de façon payante.

A noter que la MDE / DIRFEL n'a jusqu'à présent pas désiré adhérer au CIFA (plusieurs raisons évoquées : coût de la cotisation et d'après la MDE les thèmes abordés sont essentiellement tournés vers l'agriculture). La MDE est cependant régulièrement invitée par le CIFA aux journées d'informations et de sensibilisation que le centre organise.

En ce qui concerne l'infrastructure, le CIFA dispose d'une structure d'accueil de 40 places et d'un restaurant pouvant recevoir les participants.

b- Offre de formation

La deux domaines d'intervention nous concernant sont la formation des responsables d'organisations professionnelles et la formation des formateurs et des producteurs.

Dans le domaine de la formation des responsables d'organisations, le CIFA dispose de modules construits (avec le partenariat de la Coopération Française) et qui ont déjà fait leurs preuves. Il s'agit de :

- Fonction et gestion d'une organisation : Apprendre à définir les buts exacts de l'organisation et organiser sa gestion.
- Communication au sein d'une organisation : Comment véhiculer l'information au sein d'une organisation et quelle information ? Comment mettre en place un réseau efficace pour que chacun soit informé de la base au sommet ?
- Comment diriger une organisation paysanne ? : Comment faire pour que chacun connaisse et accepte son rôle au sein de l'organisation ? Comment faire pour que chacun accepte et comprenne le rôle des autres membres ?
- Identification, programmation, suivi, évaluation de petits projets de développement : Comment un président d'organisation peut-il identifier, élaborer des projets et trouver leur financement ?

En ce qui concerne les responsables d'organisation, d'autres prestations sont disponibles sur demande et élaboration spécifique. Il s'agit par exemple de :

- La formation des formateurs ou responsables de la formation des OP en techniques pédagogiques : Comment identifier les besoins en formation ? Comment construire un plan de formation ? Comment construire et mener une séance de formation adaptée à différents publics ?
- L'élaboration de plans de formation avec les OP : Le CIFA a les capacités¹⁰ de travailler pour les organisations à la construction de leur plan de formation.
- La formation des leaders des OP en connaissances générales sur l'économie agricole et rurale, les politiques agricoles actuelles, le commerce national, le nouveau marché mondial ...

Pour la formation technique au niveau de la production en élevage, certains thèmes ont déjà été développés :

- Intégration de l'élevage dans les systèmes de production irrigués de la vallée : ce thème aborde notamment les façons de valoriser les sous-produits agricoles et la fumure animale ainsi que la production des fourrages.
- L'embouche des animaux
- La production laitière
- L'aviculture

Dans le domaine de la production animale le CIFA peut réfléchir avec les OP sur leurs besoins, élaborer un plan de formation, faire intervenir des personnes ressources (vétérinaires, agronomes ...). La personne rencontrée au CIFA s'est montrée particulièrement attachée à la qualité pédagogique des modules : la participation de personnes ressources professionnelles du terrain est encadrée au niveau

¹⁰ A noter que 4 permanents du CIFA sont spécialisés en ingénierie de formation

de l'aspect pédagogique ; le travail de préparation préalable à toute mission est long et fondamental ; des évaluations de satisfaction sont systématiquement réalisées pour chaque nouveau module élaboré.

Toutes les prestations du CIFA sont adaptées à la demande et s'organisent soit en séances de travail, soit en journées de rencontres professionnelles ou de séminaires, soit en module de formation de plusieurs jours pour des groupes sur place au centre ou de façon délocalisée dans les villages.

A noter également que le CIFA dispose d'un fond documentaire important, de relations variées et d'une connaissance poussée des problématiques de la formation agricole.

c- Récapitulatif et remarques

Le CIFA nous est apparu être un très bon partenaire dans le domaine de la formation. Le centre s'est beaucoup investi dans la formation aux responsables d'organisations et les thèmes que nous avons exposés ci-dessus semblent particulièrement adaptés aux besoins des dirigeants de la MDE / DIRFEL.

Le CIFA apparaît également comme un organisme ressource en techniques pédagogiques et en ingénierie de formation ce qui peut être particulièrement intéressant dans le cadre d'un accompagnement du responsable de la formation de la MDE, entre autre pour l'élaboration d'un plan de formation pour les années à venir.

Au niveau des formations plus techniques en élevage, même si le centre a eu au démarrage une vocation plutôt agricole, il a développé quelques modules et s'investi sur le sujet. On peut penser qu'il répondra favorablement aux demandes de formation en élevage émanant de la MDE / DIRFEL qui devra cependant veiller à la bonne adéquation des contenus aux besoins de ses élèves.

Remarque : Le RESOF (Réseau Formation Fleuve) a été créé en 2000 et son animation principale est confié au CIFA qui l'héberge dans sa structure. Le RESOF est "un cadre de concertation, de réflexion et d'échanges dans le domaine de la formation agricole et rurale". Ses objectifs sont de promouvoir la qualité des programmes de formation agricole et rurale, mettre les acteurs en relation, mettre en place un espace de capitalisation, faciliter la mobilisation des ressources et des partenaires. Ses activités concernent principalement la récolte et la diffusion de l'information, l'organisation de journées de réflexions, l'informatisation des données, la création d'un répertoire en matière de formation.

III.1.3 : L'UGB : Université Gaston Berger

L'UGB est un établissement de formation et de recherche en sciences économiques et gestion. Nous y avons rencontré le directeur du département Gestion des Finances. Même s'il ne s'agit pas d'un établissement d'enseignement agricole, il nous importait de savoir si on pouvait y trouver des ressources en ce qui concerne la gestion financière (de la MDE / DIRFEL et des micro entreprises comme les laiteries) et les thèmes d'économie du secteur agricole (économie des filières, fonctionnement des marchés ...).

On peut trouver au niveau de l'Université les compétences en matière d'économie du développement, d'économie des filières, d'économie de l'élevage, de gestion des micro entreprises rurales.

Le directeur du département Gestion des Finances a déjà lui même participé à des formations pour les producteurs sur le thème de l'économie de l'élevage. Cette prestation avait été demandée par le CIFA pour un groupe d'élèves. L'UGB s'est montrée prête à renouveler l'expérience. Après réflexion et discussion, il serait plus raisonnable de passer par le CIFA pour faire intervenir l'UGB qui ne possède pas de lieu d'accueil et peu d'expérience dans la formation aux producteurs. L'encadrement logistique et pédagogique du CIFA serait alors un gage de réussite.

L'établissement possède également des compétences dans le domaine de l'informatique appliquée à la gestion , ce qui correspond à un besoin en formation exprimé par le gérant de la MEC.

Une autre piste de travail avec la MEC a été évoquée et mériterait nous semble-t-il d'être approfondie. Il s'agit de l'accueil de stagiaires en gestion au sein de la MEC. Ceci peut permettre la réalisation de petits projets ponctuels (programmation de logiciels...), l'apport de nouvelles réflexions (travaux d'évaluation, de diagnostic ...) et un renforcement des liens avec l'Université.

III.2 : Les établissements scientifiques :

III.2.1 : ISRA : Institut Sénégalais de recherche Agronomique

a- Caractéristiques

L'ISRA s'est vu confier depuis les années 70 la mission de recherche agricole au Sénégal. Les compétences qu'ont y trouve au niveau des chercheurs sont variées. Nous avons noté en ce qui nous concerne :

- Un Docteur Vétérinaire spécialisé en alimentation animale, production de volailles, production laitière (dont très bonne connaissance des mini laiteries).
- Un Zootechnicien spécialisé en pastoralisme, gestion des fourrages.
- Un Hydraulicien : gestion et entretien des forages.

Remarque : D'autres compétences sont présentes en agroéconomie et machinisme agricole.

b- Missions

L'ISRA a une vocation de recherche-développement. Dans ce cadre notamment, il fait partie du comité technique de la MDE et participe par l'apport de réflexions et de connaissances au soutien concret du développement.

En ce qui concerne la formation à la base, les chercheurs se positionnent comme des personnes ressources pouvant intervenir auprès de groupes d'éleveurs à la demande de différentes structures (CIFA, MDE, ONG ...). L'ISRA possède une expérience en formation. Ainsi, par exemple, une semaine de formation sur l'embouche bovine et ovine a été réalisée récemment auprès d'éleveurs (financement PNUD) et un programme de "Développement de l'élevage traditionnel avicole" (habitat, santé, alimentation) a été développé avec la FAO. Dans le passé, l'ISRA a également beaucoup travaillé à la formation de formateurs (Programme National de Vulgarisation de 1992 à 1997). D'autre part, l'ISRA peut être sollicité pour la diffusion de supports techniques à destination des éleveurs ou des groupements (fiches techniques en langues locales, bulletins d'information sur les marchés ...).

c- Récapitulatif et remarques

L'ISRA en tant qu'organisme de recherche-développement concentre des capacités, des compétences techniques et des réflexions globales très intéressantes pour orienter le travail de la MDE. Par sa participation au comité technique de la MDE, il s'investit tant au niveau de la réflexion sur les problématiques d'élevage sur le terrain qu'au niveau de l'organisation même de la MDE et des ses programmes (travail sur l'élaboration du Plan Quinquennal, participation à la mise en place du jumelage avec la FAI).

L'ISRA possède une expérience en formation, notamment formation de formateurs et dispose de supports techniques pouvant être intéressants.

Notre entretien avec un des chercheurs nous a essentiellement aidé à cerner les priorités des besoins en formation de la MDE¹¹. Nous avons également tenté de cibler avec lui les ressources compétentes qui peuvent être sollicitées dans les domaines de l'élevage. Ainsi, nous avons noté :

- en ce qui concerne la santé animale sur St Louis : les Docteurs Vétérinaires du CNFTEIA, des Services Vétérinaires et de l'ISRA. Le groupe "Santé Animale" de l'ISRA se trouve à Dakar. Au niveau du terrain il est possible et intéressant pour démultiplier les formations, de passer par les vétérinaires privés ou les Techniciens de l'Elevage des postes vétérinaires.
- en ce qui concerne les mini laiteries (hygiène, transformation, gestion), ainsi que l'aviculture traditionnelle de bonnes ressources se trouvent à l'ISRA.
- en ce qui concerne le problème de l'hydraulique pastorale et des forages, il est conseillé de solliciter les hydrauliciens.
- pour ce qui est de l'organisation des OP, le CIFA et l'ANCAR semblent être les référents en ce domaine.

III.2.2 : CIRAD : Centre de Coopération International en Recherche Agronomique pour le Développement

Le CIRAD travaille au Sénégal comme organisme de recherche et de développement international. L'antenne de St Louis est actuellement partenaire technique de la MDE. Le poste est actuellement occupé par un zootechnicien (qui a d'ailleurs travaillé dans le cadre du jumelage avec la FAI sur la production laitière et la filière lait dans la région).

De nombreuses personnes ressources, mobilisables pour un soutien technique également, se trouvent en poste au niveau de l'antenne du CIRAD à Dakar :

- Au niveau du Pôle Pastoral Zone Sèche, on trouve des pastoralistes, des forestiers, des géographes, des socio-économistes, des modélisateurs
- Au niveau du volet Productions Animales, on trouve des vétérinaires avec des spécialités avérées dans trois domaines pouvant nous concerner : "Qualité des produits avicoles", "Cultures fourragères" et "Filière Lait".

Le CIRAD peut donc représenter un creuset de compétences et d'expériences intéressantes à mobiliser pour de la consultance ou des interventions dans le cadre du projet de formation.

III.3 : Les structures d'appui et de conseil aux secteurs de l'agriculture et de l'élevage

III.3.1 : L'Inspection Régionale des Services Vétérinaires de St Louis

C'est la structure régionale des Services Vétérinaires qui remplit une fonction de service public dans le domaine de la santé animale. Elle est chargée d'organiser et de contrôler au niveau régional les politiques nationales par le biais de l'Inspecteur (basé à St Louis à l'Inspection Régionale des Services Vétérinaires) et des vétérinaires et agents techniques des postes vétérinaires au niveau des différents départements. Elle est notamment l'exécutant des projets PAPEL et PSAOP.

L'Inspecteur des Services Vétérinaires est le président du comité technique de la MDE/DIRFEL et s'investit beaucoup dans le fonctionnement et les orientations du travail de l'organisation.

L'Inspection Régionale des Services Vétérinaires est le conseiller local principal pour tout en ce qui concerne l'organisation des services publics en santé animale et les politiques et programmes nationaux en matière d'élevage.

En particulier, dans le domaine de la formation en santé animale, il peut guider la MDE dans ses choix tant au niveau des contenus que des modalités de réalisation des formations (notamment intervention

¹¹ Se reporter au chapitre sur les besoins en formation de la MDE / DIRFEL

possible sur le terrain par les vétérinaires des postes et implication des vétérinaires privés et des auxiliaires).

III.3.2 : SAED : Société pour l'aménagement et l'Exploitation des terres du Delta et de la vallée du Fleuve Sénégal

a- Caractéristiques

La SAED est un organisme public, créé dans les années 70 et responsable de l'exécution des projets de développement agricole. Au départ, sa mission était principalement la vulgarisation des techniques, puis elle s'est étendue à un thème beaucoup plus vaste : la "promotion du développement rural intégré" (Collectifs d'auteurs, 1999)

b- Missions

Sa mission générale est la gestion des ressources du territoire et la mise en valeur de ces ressources. Pour ce faire, la SAED intervient à différents niveaux : par le conseil agricole et rural, par la formation, par l'étude et le soutien à la mise en place de projets. On trouve dans l'établissement des compétences variées : sociologie, économie, gestion, comptabilité, informatique, zootechnie, agronomie.

Ainsi, en ce qui concerne les besoins de la MDE / DIRFEL, la SAED peut intervenir sur différents problèmes :

- les problèmes organisationnels de la MDE / DIRFEL. La SAED est membre du comité technique de la MDE et à ce titre, elle devrait organiser prochainement un audit organisationnel de la MDE¹², afin d'établir des perspectives en matière de réorganisation de la MDE. Les résultats futurs de cette étude devront être à coup sûr pris en compte pour l'élaboration des formations à destination des responsables de la MDE.
- l'aide aux montage de programmes de formation : études prospectives, analyse des besoins, évaluation.
- la formation des producteurs. Les thèmes techniques privilégiés de la SAED sont : les systèmes irrigués, les sous-produits agricoles, les cultures fourragères. Des modules peuvent être montés plus particulièrement en productions animales en travaillant avec les zootechniciens.

A noter que comme l'ISRA, la SAED dispose de supports techniques (fiches techniques, bulletins d'information...) diffusables auprès des éleveurs.

c- Récapitulatif et remarques

Par ses compétences multiples et sa mission très vaste d'encadrement au développement rural intégré, la SAED, établissement ancien et expérimenté, offre des possibilités d'actions variées : que ce soit pour des études prospectives, du conseil agricole et rurale, le montage de projets, l'organisation de sessions de formation

¹² A noter que le DIRFEL n'est pas concerné par cette étude.

III.3.3 : ANCAR : Agence Nationale pour le Conseil Agricole et Rural

a- Caractéristiques(Annexe 6)

C'est une société anonyme à participation publique majoritaire qui s'inscrit dans le PSAOP (Programme Sectoriel d'Appui aux Organisations de Producteurs). Le PSAOP organise le mouvement de réforme des institutions publiques et le recentrage sur leurs missions régaliennes.

L'ANCAR est une structure nationale relayée par des structures locales régionales autonomes dans leur fonctionnement et dans les moyens.

b- Missions

La mission de l'ANCAR est le conseil agricole et rural : élaboration, amélioration, diffusion, harmonisation sur le territoire, évaluation.

Deux volets principaux sont développés en direction des producteurs :

- Diffusion des techniques en agriculture et élevage : par le travail sur le terrain des techniciens spécialisés de l'ANCAR. A noter que sur la région de St Louis, les compétences des techniciens sont essentiellement orientés vers l'agriculture (maraîchage, protection des végétaux). Des techniciens plus spécialisés en élevage existent à Matam, Luga et Thiès, qui peuvent éventuellement intervenir.
- Renforcement des organisations de producteurs par un renforcement de leurs capacités institutionnelles et de communication. Dans ce domaine, l'ANCAR travaille essentiellement avec les CLCOP (Cadres de Concertation des Organisations de Producteurs) à l'échelle des communautés rurales. Ainsi, l'adhésion des OP aux CLCOP peut leur permettre de bénéficier des prestations de l'ANCAR (possibilités de financements, d'exécution et d'ingénierie de formation). L'expérience dans ce domaine semble également plutôt orienté vers les agriculteurs que vers les groupements d'éleveurs qui ont des problématiques différentes.

A noter que l'ANCAR a signé un protocole d'accord avec le PAPEL (Projet d'Appui à l'Elevage) et que des activités en élevage seront réalisées dans le cadre de ce programme. Un des techniciens de l'ANCAR est un ancien enseignant du CNFTEIA et les contacts restent étroits entre ces deux organismes. On peut donc penser qu'un développement des activités en élevage est possible. Ainsi, des programmes à destination des éleveurs sont en projets (production laitière et transformation, embouche).

c- Récapitulatif et remarques

L'ANCAR, comme relais au niveau local des politiques nationales en matière de développement rural, peut être un bon outil d'information pour la MDE / DIRFEL sur les possibilités de bénéficier de ces programmes nationaux au niveau du terrain. On ne peut donc que conseiller à la MDE / DIRFEL d'entreprendre une séance de travail plus approfondie avec l'ANCAR sur les opportunités qu'elle pourrait saisir en matière de développement des capacités de ses OP (notamment intérêt de l'appartenance aux CLCOP par exemple). A noter que ces séances de travail sont gratuites et font partie de la mission de conseil dévolue à l'ANCAR.

Il faut noter que l'ANCAR et la SAED travaillent sur des domaines qui se chevauchent.

III.3.4 : ARD : Agence régionale de développement

a- Caractéristiques (Annexe 7)

L'ARD est une structure d'appui technique aux différentes collectivités locales de la région de St Louis (communes et communautés rurales) dans leurs missions de développement (économique, social, culturel, éducatif, scientifique et technique).

b- Missions

Entre autre et en ce qui nous concerne, l'ARD intervient comme :

- Assistant technique sur les dossiers de développement. Elle est donc à même de soutenir la MDE / DIRFEL dans le montage de son plan de formation. L'ARD possède une base de donnée importante sur les opérateurs locaux en matière de développement et donc également sur les acteurs de la formation rurale dans le région de St Louis.
- Maître d'ouvrage des opérations que la région, les villes, les communes et la coopération décentralisée lui confient. Ainsi, elle identifie des opérateurs (en l'occurrence, la MDE / DIRFEL pourrait en être un) pour la réalisation de ces missions. Par ce biais, les opérateurs peuvent bénéficier de possibilités de mise en relation et de financements si les actions sont en accord avec les objectifs de développement local (c'est dans ce cadre que s'inscrit le partenariat entre la MDE - Région de St Louis- et la FAI - Région Rhône Alpes-). En matière de financement pour la formation, il existe un fond de formation des collectivités locales dont pourrait bénéficier la MDE / DIRFEL pour la mise en place de son plan de formation.
- Formateur et informateur sur deux thèmes qui lui sont propres : "La décentralisation" et "Le développement local". L'ARD peut intervenir à la demande sur d'autres sujets.

Remarque : On trouvera en Annexe 8 un tableau récapitulatif sur l'ensemble des organismes rencontrés.

Conclusion

Cette étude, bien qu'ayant dû être assez brève, nous a permis de confirmer les besoins en formation déjà exprimés par la MDE et le DIRFEL, et surtout de détailler ces besoins. Le fait de prendre les « problèmes rencontrés par les acteurs dans leur pratique professionnelle » comme point de départ dans l'analyse des besoins, permet d'exprimer leurs besoins en formation en terme de « compétences à acquérir » et non de « contenu de formation ». Cette démarche est utile car elle est le gage d'un impact positif des futures formations. L'ensemble des actions de formation qui seront mises en place devront donc bien tenter d'offrir aux différents acteurs la possibilité d'acquérir les **compétences** dont ils ont exprimé le besoin et que nous avons récapitulé dans ce rapport.

Le panorama de l'offre de formation sur St Louis a mis en évidence l'existence d'un foisonnement d'acteurs proposant tous un panel assez varié de prestations. Nous avons tenté de cibler au mieux pour chacun d'eux, les compétences spécifiques qu'ils peuvent offrir à la MDE / DIRFEL dans le cadre de son plan de formation. Ces compétences sont variées : exécution de modules de formation, mise à disposition de personnes ressources dans des domaines techniques particuliers, soutien et conseil dans le montage de projets de formation, ingénierie de formation.

Nous tenons à souligner ici particulièrement, que la Direction de l'Elevage au Sénégal avec l'appui de différents projets de coopération, notamment ceux de la Coopération Française, réalise un certain nombre d'actions de soutien aux organisations professionnelles agricoles, que ce soit au niveau des problèmes organisationnels que dans les domaines techniques et de la formation. A noter plus particulièrement les programmes PSAOP (national) et PACD (français). Il nous paraît nécessaire et important de travailler en accord et en synergie avec ces projets.

Suite à ce travail de diagnostic, le montage d'un réel plan de formation reste à faire. Outre le fait qu'un plan de formation bien construit permettra un meilleur accès aux financements, il garantira également l'ampleur et l'efficacité de l'action. Il s'agit de prioriser les actions, de les planifier dans le temps en précisant l'ensemble du public ciblé, de trouver les partenaires qui réaliseront la formation et de prévoir un travail préparatoire avec ces derniers, permettant si besoin, d'ajuster leur offre en fonction du référentiel de compétences qui a été défini.

Pour cette étape, la MDE / DIRFEL aurait besoin d'un soutien, sous la forme d'un appui technique qualifié lui permettant de concrétiser son plan de formation en collaboration avec son responsable formation. Un tel accompagnement permettra à ce dernier d'acquérir progressivement des capacités d'autonomie dans la mise en place d'actions de formation.

Il faut souligner que la MDE / DIRFEL doit rester autonome dans ses actions de formation et que les différents organismes de formation doivent rester des partenaires et non remplacer la MDE / DIRFEL dans son rôle d'organisateur de ses propres formations.

Bibliographie

CNFTEIA, 2002. Dossier d'opportunité. Proposition de partenariat entre la fédération des Alppages de l'Isère et le CNFTEIA. Document interne. 14 p.

Collectif d'auteurs, 1999. Former les acteurs d'une nouvelle économie agricole et rurale . Orientations et stratégies de formation à l'horizon 2015. Rapport du groupe de travail. Dakar. 59 p.

Corniaux C ., 2003. La filière « Lait et produits laitiers » dans la Région de St Louis. Version Provisoire. CIRAD. St Louis. 48 p.

DIREL / Coopération Française / Sen Ingenierie Consult, 2001. Audit organisationnel des MDE/DIRFEL. Vol 1 : Etats des lieux des Maisons des Eleveurs et des Directoires de Femmes en Elevage. Dakar. 148 p.

DIREL / Coopération Française / Sen Ingenierie Consult , 2001. Audit organisationnel des MDE/DIRFEL. Vol 2 : Analyse de la situation des Maisons des Eleveurs et des Directoires de Femmes en Elevage. Dakar. 62 p.

DIREL / Coopération Française / Sen Ingenierie Consult , 2002. Séminaire de planification du développement et des activités des MDE/DIRFEL du Sénégal. ENS Dakar. 67 p.

MDE, 2003. Programme de sensibilisation des éleveurs de la région de St Louis. Document interne. 14 p.

MDE St Louis, 2003. Plan triennal de développement de la MDE de St Louis : 2003-2005. Document interne. 21 p.

Toure O., Arpaillange J, 1986. Peul du Ferlo. Paris. L'Harmattan. 77 p.

Tourrand J.F, 2000. L'élevage dans la révolution agricole au Waalo, delta du fleuve Sénégal. Editions du CIRAD, France. 165 p.

Traore E.H, Ndaw M., Sall C., 2002. Diagnostic technique de cinq forages pastoraux à Niassanté (Dagana), Boki Ndoula , Bombodé Diao, Kodirolel et Pétel (Podor). ISRA St Louis. 15 p.

Annexes

CAHIER DES CHARGES
HYPOTHESES DE TRAVAIL – RECOMMANDATIONS

Annexé à la convention relative au diagnostic :

***"Analyse des besoins en formation de la Maison Des Eleveurs de St Louis ;
Identification des ressources locales en matière de formation ;
Réflexion sur la faisabilité d'un projet de formation croisée entre la France (FAI) et le
Sénégal (MDE)"***

Préambule :

Dans le cadre du jumelage , la Fédération des Alpagnes de l'Isère et la Maison des Eleveurs de St Louis du Sénégal s'entendent sur la nécessité de réaliser trois diagnostics sur les thèmes suivants :

- Analyse des besoins en formation de la MDE de St Louis ; réflexion sur la faisabilité d'un projet de formation croisée entre la France (FAI) et le Sénégal (MDE)
- Développement des performances d'élevage (augmentation de la production laitière)
- Diversification des produits laitiers et modes de commercialisation.

Et de les confier au CIRAD-EMVT

Ces diagnostics, base des actions de développement futures, doivent être conduits dans une logique d'échanges entre la Maison des Eleveurs et la Fédération des Alpagnes.

La Maison des Eleveurs, le Directoire des Femmes en Elevage et la Fédération de Alpagnes de l'Isère, considèrent la formation comme une condition majeure de réussite de tout projet de développement. Outre les éléments suivants du cahier des charges, le donneur d'ordre encourage les rédacteurs des conventions "diversification des produits laitiers..." et "développement des performances d'élevage" (également confiées au CIRAD) à communiquer les besoins de formation dont ils auraient pu avoir connaissance.

Publics concernés pressentis :

- Membres de la Maison des Eleveurs et responsables
- Membres du Directoire des femmes en Elevage et responsables

Objectifs principaux :

1. Recenser les besoins en formation de la MDE et du DIRFEL (Directoire des Femmes), tant au niveau des acteurs institutionnels que des acteurs de terrain.
2. Identifier les ressources locales (St Louis) en matière de formation (approche essentiellement descriptive : lieux d'enseignement, personnel enseignant, capacités d'accueil, niveau, contenu des enseignements ...)
3. Mener une réflexion concertée sur la faisabilité et la pertinence de la réalisation d'un projet de formation croisée entre la France et le Sénégal *

* Dans le cadre du jumelage, les participants ont signé une déclaration d'intention de coopération (14/08/01) mentionnant "leur intention d'instaurer et de développer des relations de coopération privilégiées dans les

Personnes ressources au Sénégal :

- **Maison des Eleveurs de St Louis (MDE) :**
Président Amadou Djiby BA, Vice-président Abdou Ranana Ba, Secrétaire à la formation Oumar Sow, Secrétaire permanent à la MDE Thierno Bocar Gueye.
Comité d'appui technique de la MDE
Comité de crédit de la Mutuelle d'Epargne et de Crédit / MDE : Gérant Jacob N'diaye, Secrétaire Fatou Diop.
- **Directoire des Femmes en Elevage (DIRFEL) :** Présidente Houleye Djiby SOW et bureau du DIRFEL (particulièrement Amynadou Thiane qui a monté une unité de transformation laitière)
- **Direction de l'élevage et des services vétérinaires de la région de St Louis :** Dr Yadde et Directions départementales de Podor (Dr Ba), éventuellement de St Louis et Dagana.
- **CNFTEIA de St Louis :** Babacar pouy, Mamour Cylle (vétérinaire enseignant du centre de formation).
- **ISRA, St Louis :** Cheikh Sall, E.H. Traoré, Matthieu Gousseff
- **CIRAD, St Louis :** Christian Corniaux
- **GTZ, St Louis** (Coopération allemande)
- **Université de St Louis**
- **SAED :** Ablaye Diallo, Oumar Samba Sow
- **ANCAR :** Directrice.
- **Agence Régionale de Développement (ARD) de la région de St Louis :** Mamadou Sène.
- **CIFA :** Directeur Insa M'Baye

Personnes ressources en France :

- Fédération des Alpagnes de l'Isère (FAI), président Fernand SILLON et CA de la FAI
- Comité de pilotage du jumelage (pour l'Isère, présidente Eliane GIRAUD, conseillère régionale)
- Direction des relations internationales de la région Rhone-Alpes
- Association des bergers de l'Isère
- CIRAD-EMVT

domaines qui relèvent de leurs compétences afin de promouvoir des échanges bilatéraux, un rapprochement et des liens d'amitié entre leurs populations respectives." Dans ce cadre, la Maison des Eleveurs et la Fédération des Alpagnes souhaitent que soit étudiée la formation commune aux bergers, aux jeunes éleveurs et aux animateurs pastoraux (en France) ; ainsi qu'aux jeunes éleveurs, bergers et auxiliaires d'élevage au Sénégal. Cette formation portera essentiellement sur les méthodes et moyens de la "gestion durable des ressources naturelles" sur les territoires pastoraux des deux pays.

Annexe 2 : Agenda de visite de la mission du 26 février au 05 mars 2003

Mercredi 26 février	<i>12h35</i>	- Arrivée aéroport de St Louis
	<i>16-17h</i>	- Rencontre avec les responsables MDE / DIRFEL
Jeudi 27 Février	<i>09-10h</i>	- Travail avec les membres MDE / DIRFEL
	<i>10-11h</i>	- Entretien avec l'Inspecteur des Services Vétérinaires
	<i>11-12h</i>	- Entretien avec la Présidente du Directoire des Femmes en Elevage
	<i>16-17h</i>	- Entretien avec le directeur et un enseignant du CNFTEIA
Vendredi 28 Février	<i>09-12h</i>	- Rencontre avec les responsables de l'ISRA / Fleuve de St Louis
	<i>16-18h</i>	- Rencontre avec les responsables du CIRAD de St Louis
Samedi 01 Mars	<i>08h</i>	- Départ pour NDIOUM
	<i>10-11h</i>	- Entretien avec la responsable de l'unité laitière de NDIOUM
	<i>11-12h</i>	- Entretien avec les responsables du GIE Dentaal Bamtaré Torroo
	<i>12-13h</i>	- Entretien avec le responsable des Services Vétérinaires de PODOR
	<i>13-14h</i>	- Déjeuner à PODOR
	<i>15-17h</i>	- Entretien avec le responsable départemental des Services Vétérinaires de DAGANA et des éleveurs
	<i>17h</i>	- Retour à St Louis
Lundi 03 Mars	<i>09-10h</i>	- Visite de travail à l'Université Gaston Berger de St Louis
	<i>10-12h</i>	- Séance de travail Directeur CIFA de NDIAYE
	<i>16h30</i>	- Visite de courtoisie au Conseil Régional
	<i>17h-18h</i>	- Entretien avec le chargé du volet économique de l'ARD
Mardi 04 Mars	<i>09-10h</i>	- Séance de travail avec la Directrice régionale de l'ANCAR
	<i>10-12h</i>	- Rencontre avec un conseiller du PDG et le chargé du volet Elevage de la SAED
	<i>16-17h</i>	- Synthèse avec les membres de la MDE
Mercredi 05 Mars	<i>09-12h</i>	- Restitution et validation avec le comité technique
	<i>13h35</i>	- Départ de St Louis

Annexe 3 : Liste des personnes rencontrées et structure de rattachement

Structure	Personnes rencontrées
MDE / MEC	Amadou Djiby Ba (Président) Abdourahmane Ba (Vice-Président) Oumar Sow (Responsable de la formation et de l'information) Thierno Bocar Gueye (Secrétaire permanent) Jacob Ndiaye (Gérant de la mutuelle) Fatou Diop (Secrétaire de la mutuelle, caissière de la mutuelle)
DIRFEL	Houleye Djiby Sow (Présidente)
GIE Dental Bemtaare Tooro	Présidente, Responsable à la formation, Eleveurs
Unité laitière de NDIOUM	Amynadou Thiane
Direction des Services Vétérinaires	Dr Yadd
Services Vétérinaires départementaux de Podor	Dr Ba (Inspecteur)
Services Vétérinaires départementaux de Dagana	Inspecteur
CNFTEIA	Babacar Pouye (Directeur intérimaire) Mamour Syll (Enseignant)
CIFA	Insa M'Baye
ISRA / CIRAD	El Hadji Traore
UGB	Adama Diaw (Directeur) / Salla Dior Dieng (Enseignant)
ARD	Mamadou Sène
ANCAR	Mar NGOM
SAED	Oumar Samba SOW / Abdouleye Diallo
CIRAD	Christian Corniaux

Annexe 4 : Fiche de présentation du CNFTEIA

CADRES ET FORMATEURS :

Administration :

- * **Directeur :** Babacar POUYE
- * **Directeur des Etudes :** // //
- * **Intendant :** Djibril THIAM
- * **Surveillant Général :** Aladjì Tidiane GAYE
- * **Comptable de matières :** Mamadou DIACK

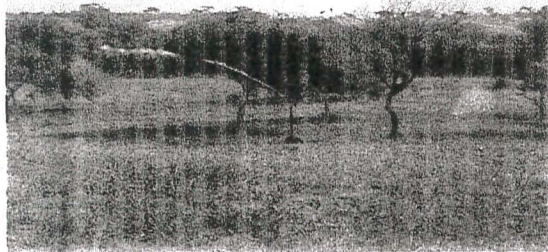
Formateurs :

- * Babacar POUYE : Ingénieur Agro- Zootechnicien
- * Meïssa SECK : Ingénieur Agro-Zootechnicien
- * Mamour SYLL : Docteur Vétérinaire
- * Mamadou A. SOW : Ingénieur Agronome
- * Ousmane GUEYE : Ingénieur des travaux agricoles
- * Kéba NDIAYE : Ingénieur des travaux d'élevage
- * Yoro DIAW : METP
- * Samba Djiby DIALLO : ATE
- * Alioune DIOUF : ATE

POUR TOUT AUTRE RENSEIGNEMENT CONTACTER
CENTRE NATIONALE DE FORMATION DES
TECHNICIENS DE L'ELEVAGE ET DES INDUSTRIES
ANIMALES (CNFTEIA)

BP.201 SAINT-LOUIS (SENEGAL)

TEL : 961.11.19 / 961.11.21 FAX : 971.11.21



A Votre disposition

Antenne d'Hébergement et de Restauration :
capacité 40 places, Amphithéâtre 250 places
et salle de séminaire 120 places.

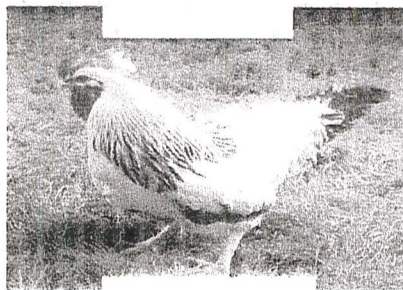
C.N.F.T.E. est un établissement de formation Professionnelle qui dispense 3 types de formations Modulaires.

- * **Formation initiale :** Techniciens Producteurs
- * **Formation à la carte :** Recyclage de Cadres ou d'Agents sur des thèmes précis
- * **Formation de producteurs à la base** sur la base du concept de C.C."P. (Chaîne cohérente de Productions).

Le Centre est sous la tutelle du Ministre de l'Agriculture et de l'Elevage.

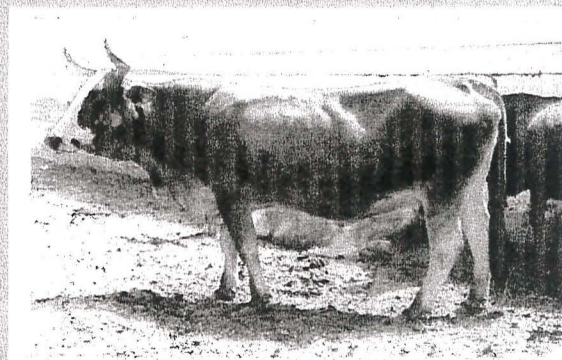
Le C.N.F.T.E est situé à Saint-Louis en bordure du fleuve Sénégal.

Il comprend en plus du Centre où se déroule la Formation Initiale, une Clinique, un Poulailier moderne, et un Centre d'Applications Pratiques (C.A.P/C.C.P) à Lampsar sur la nationale N° 2 à 20 km de Saint-Louis.



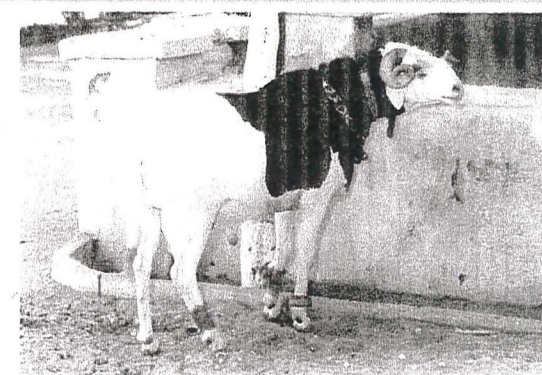
REPUBLIQUE DU SENEGAL
MINISTRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ELEVAGE

0



CENTRE NATIONAL DE FORMATION
DES TECHNICIENS DE L'ELEVAGE
ET DES INDUSTRIES ANIMALES

C.N.F.T.E.I.A.



C.N.F.T.E.I.A BP.201 Sor Corniche
Saint-Louis (SENEGAL)
Tél : 961.11.19 / 961.11.21
Fax : 961.11.21

CIBLES ET OBJECTIFS DES FORMATIONS :

Formation initiale :

- * Cibles : élèves à partir du niveau B.F.E.M
- * Durée : 3 ans
- * Sanction : Brevet de Technicien Producteur option élevage

➤ Objectifs :

- acquérir des connaissances et des compétences techniques en élevage ;
- découvrir et s'imprégner des réalités du monde rural ;
- conduire des productions rentables et durables ;
- contrôler la salubrité et la commercialisation des produits et sous-produits de l'élevage ;
- prévenir et traiter certaines maladies du bétail ;

➤ Modules

- 7 modules de base
- 11 modules techniques
- 3 modules de préparation à l'insertion

Modules de base	Modules techniques	Modules insertion
1) Chaîne Cohérente Prod.	1) Lait	1) Animation/ Vulgarisation
2) Biologie végétale	2) Viande	2) Entrepreneuriat agricole
3) Biologie animale	3) Avicole	3) Techniques de Communication
4) Maths/ Statistiques	4) Cheval	
5) Eco-générale	5) Porc	
6) Sciences véto de base	6) Cunicole	
7) Bases de l'alimentation	7) Apicole	
	8) Colombicole	
	9) Cuir et Peaux	
	10) Elevage petits ruminants	
	11) Carnivores domestiques	

➤ Stages :

- 1^{er} année : Découverte de la CCP (30 jours)
- 2^{ème} année : maniement de la CCP (30 jours)
- 3^{ème} année : stage pré-professionnel (60 jours)

Formation à la carte :

- * Cibles : - Privé, initiés ou non ;
- cadres et agents de l'Etat, de projets, d'ONG chargés d'encadrer des groupements
- * Durée : variable
- * Sanction : Certificat ou Attestation

➤ Objectifs :

- Initié aux techniques de communication ;
- Vulgariser des thèmes techniques intéressant le monde rural ;
- Animer un groupe de travail
- Conseiller, aider à la gestion de petites entreprises agricoles ;
- Conduire un troupeau, mener un petit élevage d'aviculture, de cuniculture, de colombiculture ;
- Conduire des cultures irriguées
- Acquérir les notions de base de la comptabilité et de la gestion des Unités de Productions Agricoles ;
- Rédiger correctement des rapports, des comptes-rendus, des procès-verbaux ;
- Comprendre l'interdépendance écologique et acquérir des réflexes de protection de l'environnement.

➤ Thèmes :

- Ecologie / Environnement
- Alimentation du bétail ;
- Prophylaxie sanitaire et médicale ;
- Technique de communication ;
- Gestion des Unités de Productions Agricoles ;
- Petits projets de développement rural ;
- Gestion de l'eau ;
- Technique de valorisation du fumier ;
- Aviculture / Apiculture ;
- Embouche ovine et bovine ;

Formation des producteurs à la base :

- * Cibles : - Agropasteurs détenteurs d'un capital bétail
- Groupement de producteurs
- * Durée : une semaine

➤ Objectifs :

- Sensibiliser les agropasteurs sur le concept de chaîne cohérente de productions (CCP) : logique qui permet de déceler, de mobiliser, et de combiner les facteurs de productions afin de réaliser de manière optimale des productions rentables et durables.
- Assimiler les techniques de fenaison et de conservation des fourrages ;
- Etre capable de valoriser les fourrages grossiers par mélassage et addition d'urée ;
- Assurer le suivi sanitaire de son cheptel ;
- Concevoir un habitat approprié pour les animaux ;
- Choisir les animaux qu'il faut en fonction du type de production ;
- Transformer, conserver et commercialiser les productions animales.

➤ Thèmes :

- CCP/Alimentation ; CCP/Habitat ; CCP/Santé animale ; CCP/Choix d'animaux.

Canal de communication : Français, Wolof, Pulaar, Seereer.



Annexe 5 : Fiche de présentation du CIFA

CIFA

Centre Interprofessionnel pour la Formation aux métiers de l'Agriculture

FICHE DE PRESENTATION

CADRE : Professionnalisation de l'agriculture
FINANCEMENT : Etat ,FAC, CFD, Membres adhérents
INSTITUTION D'APPUI : SAED, Société d'Aménagement du Fleuve Sénégal

CARACTERISTIQUES

Statut Juridique : Association professionnelle à but non lucratif
Date de création : Le 08 avril 1995
Membres : 5 organisations paysannes fédératives
3 organismes privés d'appui de développement (ONG)
2 institutions publiques au service de développement
2 établissements publics d'enseignement et de formation
5 Sociétés commerciales et prestataires de service
Instances dirigeantes : Assemblée Générale, Conseil d'administration
Finalités : Professionnalisation de l'agriculture
Promotion et amélioration de la qualité de la formation continue

Missions :

- Formation des responsables d'organisations et autres professionnels du secteur agricole
- Perfectionnement des agents de développement aux métiers du conseil
- Renforcement des compétences des formateurs et animateurs

Modes d'intervention :

- Appui aux adhérents dans la conception et la réalisation de leurs projets de formation.
- Organisation de rencontres professionnelles et de sessions de formation.

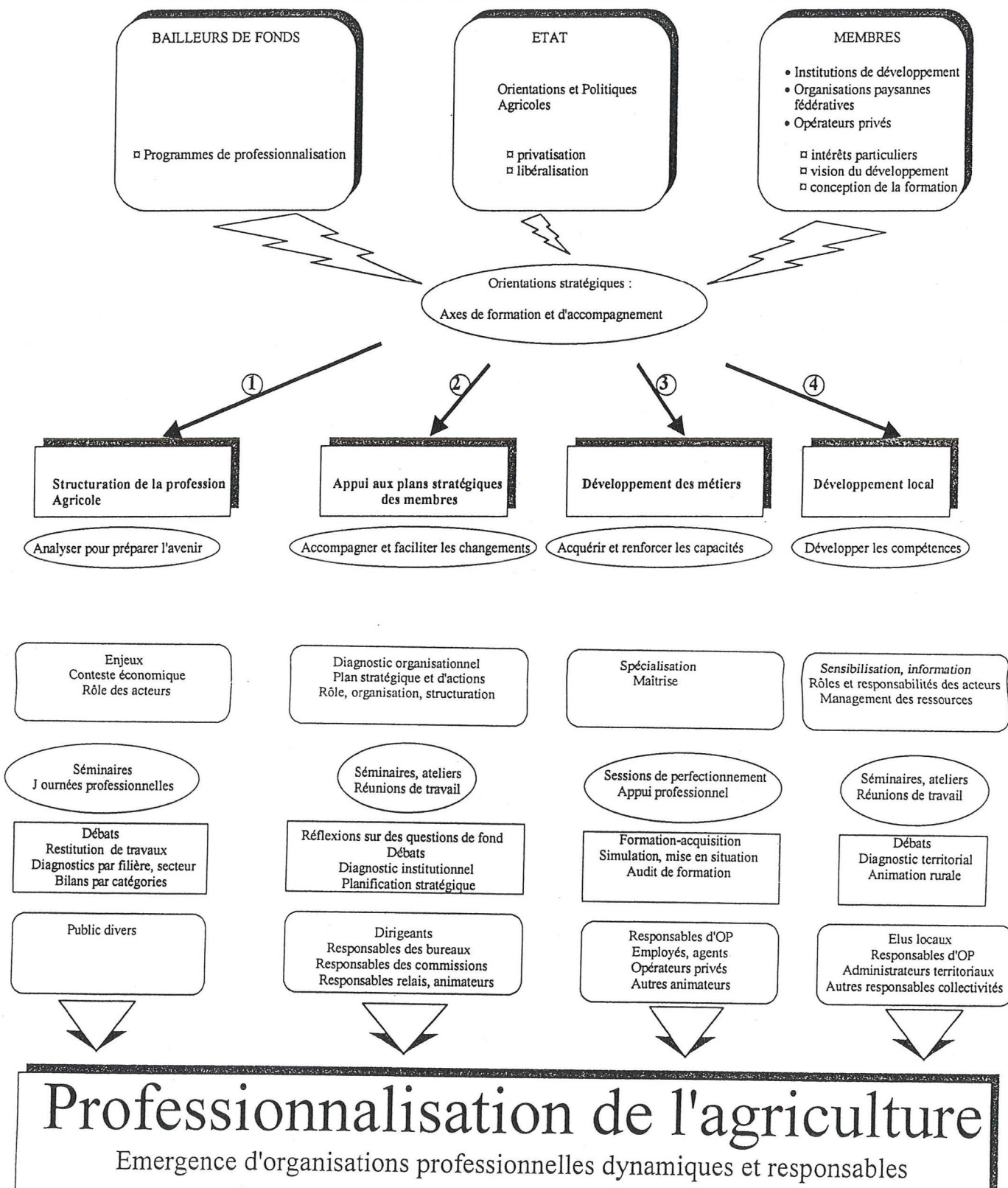
Services : Ingénierie de la formation
Conseil, appui méthodologique, audit
Appui logistique (Accueil, salles, équipements)
Recherche documentaire
Diffusion d'information

Equipe opérationnelle (1998) : 1 directeur, 1 assistant technique, 1 responsable de formation, 1 conseiller en formation, 1 assistant de formation, 1 secrétaire, 1 comptable.¹

Mise à jour : 12/7/2000

BP. 248 Saint-Louis SENEGAL – TEL. (221) 962 64 14 – FAX. (221) 962 64 01 – Mail : cifa@cyg.sn

ORIENTATION DES ACTIVITES DE FORMATION DU CIFA



Annexe 6 : Fiche de présentation de l'ANCAR



L'ANCAR EN BREF

STATUT DE L'ANCAR

Société anonyme à participation publique majoritaire.

Actionnariat : Etat 51 % , OP : 28 % ; Privés : 14 % ; Collectivités locales : 7 %

MISSION DE L'ANCAR

Le Conseil Agricole et Rural, la raison d'être de l'ANCAR.

- Elaborer, améliorer et diffuser le Conseil Agricole à l'échelle du territoire national ;
- Harmoniser les méthodes d'intervention ;
- Evaluer l'impact du Conseil Agricole et Rural ;
- Assurer l'efficacité du Conseil et sa cohérence sur toute l'étendue du territoire national.

L'ANCAR peut contractualiser le CAR avec d'autres institutions ayant une capacité reconnue et sur la base de principes déjà établis.

OBJECTIFS DE L'ANCAR

- Faire accéder les paysans à un plus large éventail d'innovations techniques et améliorer le taux d'adoption ;
- Diffuser en milieu rural, des solutions endogènes ;
- Renforcer les capacités de communication des OP ;
- Développer les capacités institutionnelles des OP ;
- Développer l'appui/conseil en direction des activités rurales.

ORGANISATION DE L'ANCAR

Quelques principes de base :

- une Direction Générale légère chargée d'impulser, de coordonner et de contrôler ;
- des structures régionales et locales fortes, autonomes et fonctionnelles ;
- une disponibilité des moyens aux niveaux régional et local ;
- des cadres de concertation associant les partenaires de l'ANCAR à la définition et à l'évaluation des programmes de CAR.

Annexe 7 : Fiche de présentation de l'ARD

Objectifs

Faire de la région de Saint-Louis :

- la locomotive du développement national,
- un cadre de vie et d'épanouissement approprié,
- une référence en matière de décentralisation.

Rôles

Aider les Collectivités locales de la région à assurer leurs fonctions essentielles :

- Croissance économique (produire et se nourrir),
- Production de services publics (quantité et qualité),
- Promotion d'un environnement propice à l'épanouissement de l'homme et de l'entreprise.

Démarche

La démarche de l'ARD repose sur le faire-faire, appliquant le principe de subsidiarité : « chaque acteur du développement local faisant ce qu'il sait le mieux faire ».

Ainsi un réseau dynamique de partenaires, constitué des services techniques déconcentrés et des institutions, des ONG, et des associations professionnelles et communautaires, sera encouragé.

Ces partenaires identifiés pour leurs compétences avérées, leur crédibilité et leur engagement, seront les bras armés pour l'ARD dans la conception et l'exécution des programmes et actions reflétant les orientations du PRDI.

Chantiers de l'ARD

- Réflexion stratégique sur le développement local
- Communication, information et formation des acteurs du développement régional
- Elaboration d'instruments de pilotage et de suivi du développement local
- Socialisation et mise en œuvre du PRDI

Résultats attendus

Des outils de vision prospective en vue d'anticiper sur l'avenir sont disponibles

Le PRDI, cadre de référence pour tous les acteurs intervenant dans la région, est réalisé

Tous les acteurs participent à la conception et à la mise en œuvre du développement local

Les capacités des différents acteurs locaux sont renforcées

Une banque de données est constituée

L'accès aux services sociaux est assuré

Une bonne densité des infrastructures d'appui à la production est réalisée

L'accès aux facteurs de production est facilité

La démocratie locale est consolidée

La bonne gouvernance locale, le civisme et la citoyenneté sont promus.

REPUBLIQUE DU SENEGAL

REGION DE SAINT-LOUIS

AGENCE REGIONALE DE DEVELOPPEMENT DE SAINT - LOUIS

Hôtel de Région : 1^{er} étage

☎ / Fax : (221) 961 46 27

✉ : 538 Saint-Louis

💻 : ard-saint-louis@metissacana.sn

La loi N° 96-06 du 22 mars 1996, portant code des Collectivités locales, prévoit en son article 37, que la Région constitue, en commun avec les Communes et les Communautés rurales, une Agence Régionale de Développement.

Qu'est-ce que l'ARD ?

Instituée par décret N°98-399 du 05 Mai 1998, l'ARD est une structure d'appui technique aux différentes Collectivités locales de la région dans leurs missions de promotion du développement économique, social, culturel, éducatif, scientifique et technique.

Organes de l'ARD

Le Conseil d'Administration (CA)

Il compte 42 membres, soit un représentant par Communauté Rurale (28), un représentant par Commune (12), le Président du Conseil régional, le Président du comité technique et le Président du Comité Economique et Social auprès de la Région.

Le CA nomme et/ou révoque le Directeur et vote le budget de l'Agence.

Le Bureau du CA

Il comprend le Président du Conseil d'Administration (Président du Conseil Régional), et deux Vice-Présidents dont le premier est choisi par le collège de représentants des Communes, et le second par le collège de représentants des Communautés Rurales.

La Direction de l'ARD

Sous la coordination du Directeur, l'équipe de l'ARD est répartie en trois Divisions :

- Information, communication et formation,
- Etudes, planification, suivi et évaluation,
- Animation et mise en œuvre du Développement régional.

Le Comité Technique (CT)

Il est composé des responsables des services déconcentrés, des Institutions et établissements à compétences avérées, du Secrétaire général de la Région et du Secrétaire municipal de la Commune Chef-lieu de région.

Le CT a un rôle consultatif pour tout ce qui a trait à l'exécution des missions de l'Agence.

Missions de l'ARD

Selon l'article 2 du décret, l'ARD est chargée d'aider à :

- la conception et l'exécution de tous les plans et de toutes études concernant le développement économique, éducatif, sanitaire, culturel, et scientifique de la région, des Communes et des Communautés rurales ;
- la constitution et la mise à jour de banques de données nécessaires à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation des plans locaux ;
- l'élaboration et la réalisation de schémas régionaux d'aménagement du territoire ;
- la conception et l'exécution de schémas et de plans d'urbanisme ;
- l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des plans d'actions pour l'environnement et de tout autre plan sectoriel concernant la région, les communes et les communautés rurales ;
- la coordination et l'harmonisation des actions de développement dans l'espace régional ;
- la cohérence entre le plan national de développement et le plan régional ;

- l'harmonisation des programmes d'actions de la région, des communes et des communautés rurales ;
- l'élaboration et le suivi des contrats plans ;
- l'élaboration et le suivi des conventions de mise à disposition des services extérieurs de l'Etat ;
- la mise en œuvre des initiatives en matière de coopération décentralisée ;
- la maîtrise d'ouvrage des opérations que la région, les villes et les communautés rurales lui délèguent.

Installation

L'ARD de Saint-Louis a été mise sur pied le 09 Mai 2000 par application du décret N° 98-399 fixant les modalités de création, d'organisation et de fonctionnement des Agences Régionales de Développement.

Ressources

Les ressources de l'ARD proviennent :

- des contributions des Collectivités locales de la région,
- des subventions, dons et legs,
- des remboursements des frais relatifs aux prestations réalisées pour le compte des Collectivités locales,
- des appuis institutionnels de partenaires.

Annexe 8 : Tableau récapitulatif de l'offre de formation locale à St Louis

Organismes	Caractéristiques	Activités principales (en gras : celles pouvant intéresser la MDE/DIRFEL)	Modalités possibles d'intervention dans le cadre des formations de la MDE et du DIRFEL	Lien particulier / Travail déjà réalisé avec la MDE et le DIRFEL
Etablissements d'enseignement				
CNFTEIA	<p>Etablissement public d'enseignement rural</p> <p>Un Directeur intérimaire et 6 enseignants</p> <p>Qualifications : Docteurs Vétérinaires, Zootechniciens, Ingénieurs Agronomes</p> <p>Un centre d'application technique (à Lampsar) fonctionnel mais non utilisé.</p>	<p>Formation des techniciens de l'élevage</p> <p>Formation des producteurs à la base</p> <p>Formations à la carte pour publics variés (cadres d'OP, entrepreneurs...)</p>	<p>Sessions de formation sur le terrain pour les producteurs. Thèmes déjà disponibles : Santé animale ; Alimentation du bétail ; Embouche ; Le lait / Thèmes à l'étude : Transformation et commercialisation de la viande et des animaux de boucherie; Préparation à l'insémination artificielle</p> <p>Montage de formations à la carte : thèmes variés pouvant déborder le cadre des productions animales</p>	<p>Partage ses locaux avec la MDE et les Services Vétérinaires</p> <p>En 2002 : 4 formations pour 25 producteurs de la MDE / DIRFEL : Production Laitière.</p> <p>Membre du comité technique de la MDE (élaboration du cahier des charges, des plans quinquennaux, des statuts et règlements intérieurs)</p> <p>Action de sensibilisation des adhérents : programmes nationaux en matière d'élevage, nouvelle économie libérale, avantage du microcrédit.</p>
CIFA	<p>Association professionnelle</p> <p>Membres : OP, organismes publics et privés de développement, établissements d'enseignement et de formation, sociétés commerciales</p> <p>Infrastructure d'accueil : 40 places en internat</p>	<p>Formation des responsables d'OP et autres professionnels du secteur agricole</p> <p>Formation de formateurs et des producteurs</p> <p>Formation des conseillers agricoles</p>	<p>Formation des responsables d'OP : gestion / communication / direction / montage de projets / politiques agricoles et économie de l'élevage</p> <p>Formation des formateurs et des responsables de la formation des OP : techniques pédagogiques et ingénierie de formation</p> <p>Soutien en ingénierie de formation pour les OP.</p> <p>Formation aux producteurs : quelques thèmes disponibles dans le domaine de l'élevage / montage à la carte possible</p> <p>Rq : Fond documentaire important, animation du RESOF (Réseau Formation Fleuve)</p>	<p>La MDE n'adhère pas au CIFA</p> <p>Le CIFA invite régulièrement la MDE à des journées d'information et de formation.</p>

Organismes	Caractéristiques	Activités principales (en gras : celles pouvant intéresser la MDE/DIRFEL)	Modalités possibles d'intervention dans le cadre des formations de la MDE et du DIRFEL	Lien particulier / Travail déjà réalisé avec la MDE et le DIRFEL
UGB	Etablissement public d'enseignement et de recherche en sciences économiques et gestion. Qualifications particulières : économie agricole et rurale, macroéconomie, économie du développement, informatique appliquée à la gestion ...	Formation initiale en Gestion et Finances Interventions occasionnelles auprès des producteurs ou des OP	Intervention dans les formations aux OP ou producteurs : économie du développement, économie des filières, économie de l'élevage, gestion des micro entreprises Envoi de stagiaires à la Mutuelle d'Epargne et de Crédit de la MDE (informatique appliquée à la gestion)	
Etablissements scientifiques				
ISRA	Etablissement public de recherche Qualifications : Docteurs Vétérinaires, Zootechniciens, Hydrauliciens, Agroéconomistes	Recherche et développement en agronomie et en élevage	Compétences mobilisables pour des interventions lors des formations techniques (principalement : Alimentation, Aviculture, Lait) Aide à la réflexion sur le montage du plan de formation de la MDE : analyse des besoins, définition des contenus. Fourniture de supports techniques, bulletins d'information, fiches... pour les membres de la MDE	Membre du comité technique de la MDE (élaboration du cahier des charges, des plans quinquennaux, des statuts et règlements intérieurs)
CIRAD	Structure internationale en recherche et développement Antenne de St Louis : un zootechnicien Antenne de Dakar : Pôle Pastoral Zones Sèches ; Productions Animales (Produits avicoles, Lait, Cultures fourragères)	Recherche et développement en agronomie et en élevage	Compétences mobilisables pour des interventions lors des formations techniques (principalement : Lait, Zootechnie, Aviculture, Cultures fourragères) Aide à la réflexion sur le montage du plan de formation de la MDE : analyse des besoins, définition des contenus.	Membre du comité technique de la MDE (élaboration du cahier des charges, des plans quinquennaux, des statuts et règlements intérieurs) Rapport sur « La production laitière et la filière lait » dans le cadre du jumelage FAI / MDE.

Organismes	Caractéristiques	Activités principales (en gras : celles pouvant intéresser la MDE/DIRFEL)	Modalités possibles d'intervention dans le cadre des formations de la MDE et du DIRFEL	Lien particulier / Travail déjà réalisé avec la MDE et le DIRFEL
Structures d'appui aux secteurs de l'agriculture et de l'élevage				
Inspection Régionale des Services Vétérinaires	Antenne régionale des Services Vétérinaires. Inspecteur régional à St Louis, relayé sur le terrain au niveau des postes vétérinaires par des vétérinaires et des agents techniques.	Exécution au niveau régional des politiques nationales en matière d'élevage (PAPEL, PSAOP) Organisation et contrôle du travail des agents au niveau des postes vétérinaires des départements.	Conseil et information sur les politiques et programmes nationaux en matière d'élevage. Conseil pour le montage des formations aux éleveurs en matière de santé animale : contenu et organisation (notamment intervention possible sur le terrain par les vétérinaires des postes)	L'inspecteur est le président du comité technique de la MDE (élaboration du cahier des charges, des plans quinquennaux, des statuts et règlements intérieurs)
SAED	Structure publique de développement rural Qualifications : sociologie, économie, gestion, comptabilité, informatique, zootechnie, agronomie	Recherche et développement en gestion et mise en valeur des ressources du territoire par : - le conseil - la formation - l'étude et mise en place de projets	Intervention dans les formations aux producteurs (principalement : systèmes irrigués, sous- produits agricoles, cultures fourragères) Aide à la réflexion sur le montage du plan de formation de la MDE : analyse des besoins, définition des contenus. Etudes sur les problèmes organisationnels des OP	Membre du comité technique de la MDE (élaboration du cahier des charges, des plans quinquennaux, des statuts et règlements intérieurs) Réalisation à venir d'un audit organisationnel de la MDE.
ANCAR	Antenne régionale d'une structure nationale de conseil agricole Travaille dans le cadre des politiques nationales (PSAOP, PAPEL)	Conseil agricole et rural , diffusion des techniques sur le terrain par le biais de techniciens (essentiellement en agriculture à St Louis) Renforcement des capacités institutionnelles et de communication des OP (par le biais des CLCOP)	Information de la MDE sur les programmes nationaux en matière d'élevage et soutien- conseil à la mise en place de programmes de renforcement des capacités des OP de la MDE.	

Organismes	Caractéristiques	Activités principales (en gras : celles pouvant intéresser la MDE/DIRFEL)	Modalités possibles d'intervention dans le cadre des formations de la MDE et du DIRFEL	Lien particulier / Travail déjà réalisé avec la MDE et le DIRFEL
ARD	Structure d'appui technique aux collectivités locales dans les domaines : économique, social, culturel, éducatif, scientifique, technique	Assistance technique sur les dossiers de développement Maître d'ouvrage des opérations régionales et de coopération décentralisée Formation et information sur la décentralisation et le développement local	Aide au montage du plan de formation de la MDE, essentiellement : montage financier et technique (base de données sur les opérateurs locaux en matière de formation).	Montage du jumelage avec la région Rhône Alpes

Annexe 9 : Le groupement d'éleveurs "Dental Bantaare Tooro"



De droite à gauche : le vice-président de la MDE, la présidente du groupement, la présidente du DIRFEL

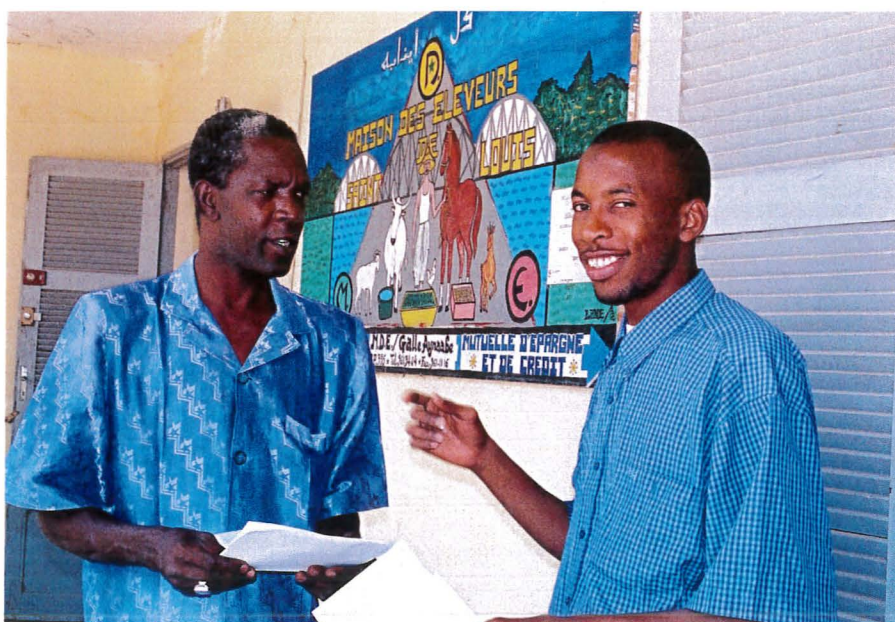


Les éleveurs

Annexe 10 : La MDE de St Louis



Le président et le vice-président de la MDE et quelques représentants du comité scientifique



Le secrétaire permanent de la MDE et le gérant de la Mutuelle d'épargne et de crédit

Annexe 11 : La laiterie de NDIOUM



Les techniciennes de la laiterie et la responsable (à droite) dans les locaux



De gauche à droite : secrétaire de la MDE, présidente du DIRFEL, responsable de la laiterie de NDIOUM, vice-président de la MDE